ASSEMBLÉE NATIONALE
Nº 1741-D00504-3

Rapport annuel
Annual Report
ᐊᔨᑯᒧᐣᐢ ᐅᐞᑎᒪᒐᐅᓯᓂᐞᐃᑭᐢ

2003-2004

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓇᑐᐅ ᓴᔭᓇ ᐅᓪᒪᐤᐅᓪᒪᐤ

Table des matières

Table of contents

ᓂᓪ ᐊ ᐃᔨ ᐅᐱᓇᓂᑦ ᐅᑎ ᒥᓯᓐᐃᑭᓐᓄᑦ

• Message des membres 7
Message from the Board 15
ᐅᑭᒃᐅᓗ ᐅᑎᕆᒧᐃᓂᓐᓇᐅ 23

• L'Office 8
The Board 16
ᑲ ᐅᑭᒃᐸᐢᑎᓗ 24

• Le programme 9
The Program 17
ᐊ ᐱᒥᐸᐢᐊᑭᓚᓪ ᓂᑐᐢᑐᓕᔪᓐᓇᖅ 26

• Les activités de l'année 2003-2004 12
Activities for the Year 2003-2004 20
ᑲ ᐃᔨᐸᓗ ᑌᓱᓐ 2003-2004 29

• Tableaux 34
Tables
ᐊᑭᔨᓯᓂᓯᓂᐦᐃᑭᖅ

• Organigramme 42
Organization Chart
ᐊ ᐃᑎᔨᖏᑦ ᐊᐱᑎᓯᓗᓂ

• États financiers 2003-2004 45
Financial Statements 2003-2004
ᑲ ᒥᓯᓐᐊᑭᓚᓪ ᑲ ᐃᔨᐸᓪ ᓄᔪᓐ 2003-2004

• Code d'éthique et de déontologie 57
Code of Ethics and Professional Conduct
ᐅᐃᓐᓄ ᑌ ᐃᔨᓂ ᐊᐱᑎᓂᓯᓇᓚᓪ ᑭᔪ ᑌ ᐃᔨᓂ ᓇᑭᑎᐊᓐᐊᑎᓂᓪ
ᐅᑕᐱᑎᓂᓯᐃᓂᓐᓇᓐ ᑲ ᐅᑭᒃᐸᐢᑎᓗ ᓂᑐᐢᑐᓕᔪᓐᓇᖅ ᑲ
ᓇᓇᑭᓐᐊᑭᓚᓕᔪᓂᓪ

Dépôt légal - 2005
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Rapport annuel
Annual Report
ᐊᔪᑯᒧᐅᓐᓄᑦ ᐅᐃᑎᒪᒪᑐᓕᓂᐃᑭᓄᑦ

2003-2004

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓀᑐᐅ ᓂᔮᓀ ᐅᒡᒪᐅᒡ

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureux de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2004.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Claude Béchard

Québec, janvier 2005

Monsieur Claude Béchard
Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale
et de la Famille
Gouvernement du Québec
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2004. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2003-2004 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2004-2005)

Gérald Lemoyne

Mr. Ted Moses
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2004. This Report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2003-2004, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Gérald Lemoyne
Chairman (2004-2005)

Message des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent avec plaisir le rapport annuel et les états financiers de l'année 2003-2004.

Le rapport précise d'abord la structure administrative et les règles régissant le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et résume ensuite les activités de l'année, en mettant l'accent sur la participation de la population crie au programme et sur l'ensemble des prestations versées. Enfin, nous concluons par la présentation des états financiers de l'exercice se terminant le 30 juin 2004.

L'année 2003-2004 a été fertile en événements de toutes sortes. En novembre 2003, l'implantation du nouveau système informatique a permis à l'Office de produire pour la toute première fois les chèques des prestations de façon autonome. L'Office est fier d'avoir réussi à mener ce projet à terme en respectant le budget alloué tout en devançant l'échéancier de livraison.

L'implantation d'un système informatique dorénavant autonome, distinct de celui du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, a entraîné la signature d'une entente entre le ministère et l'Office pour encadrer les échanges de renseignements personnels. Cette entente a été publiée dans la *Gazette officielle du Québec* le 19 juin 2004.

Les changements au Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris introduits par la Convention complémentaire n°15 en 2002-2003 prévoient, entre autres, le paiement d'une allocation additionnelle lorsque les piégeurs exercent des activités d'exploitation de la faune en région éloignée. Les premières modifications aux territoires inclus dans l'Annexe 1 de la Convention complémentaire n°15 ont été approuvées et les cartes des territoires ont été modifiées en conséquence. Comme prévu à la Convention, des copies certifiées ont été acheminées au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et au président de l'Administration régionale crie.

L'année 2003-2004 a donc amorcé une nouvelle étape pour l'Office marquée d'une plus grande autonomie. Mais cette évolution requérait également que la structure organisationnelle de l'Office soit réévaluée afin de répondre aux nouvelles obligations et responsabilités dévolues à l'Office.

Le début de l'année 2004-2005 a ainsi été consacré à l'étude des besoins de l'organisation et l'Office a présenté, en novembre 2004, sa nouvelle structure au ministre de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille et au président de l'Administration régionale crie.

Les membres de l'Office tiennent finalement à souligner les efforts de tous les employé(e)s autant au siège social qu'en région qui, encore une fois, ont permis de poursuivre efficacement la démarche de développement informatique amorcée depuis quelques années, mais surtout qui ont assuré un service assidu et personnalisé auprès des chasseurs et piégeurs cris.

L'Office

L'administration du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris relève de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, un organisme autonome composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée de leur mandat est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui désignent, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

Les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office se trouvent au chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois tel que modifié par la Convention complémentaire n°15 et à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1).

L'Office compte dix-sept employés à son service, dont onze œuvrent dans les différentes communautés cries et six au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de directeur général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle d'un cadre supérieur dans la fonction publique. La liste des membres et des employés de l'Office au 31 décembre 2004 se trouve à la fin du présent rapport ainsi que le nouvel organigramme approuvé par les membres de l'Office.

Au cours de l'année, les membres de l'Office ont tenu cinq rencontres régulières. En plus du suivi des affaires courantes de l'organisation, ces rencontres ont porté sur la création du Fonds d'assurance prévu à la Convention complémentaire n°15 pour financer les nouvelles mesures du programme ayant trait au paiement des congés de maladie et des jours en cas de désastre. Les membres ont également instauré une politique de placement des argents détenus dans ce fonds.

La note 12 aux états financiers montre les résultats et la situation du Fonds au 30 juin 2004. Ce fonds qui est détenu en fiducie est financé à parts égales par le Québec et les prestataires du programme. Ces actifs ne font pas partie de ceux de l'Office et une comptabilité distincte est donc tenue.

Tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous, le solde de la fin de 531 942 $ réfère à la valeur des banques individuelles de maladie une fois l'exercice financier terminé, calculé selon le montant de l'allocation quotidienne au moment de la préparation des états financiers.

Fonds d'assurance 2003-2004

Variation de la banque de congés de maladie et de désastre Période du 1er juillet au 30 juin	2003-2004	2002-2003
Banque au début	254 720 $	0 $
Ajustement à la banque	278 334 $	257 408 $
Prestations de maladie payées	(1 112) $	(849) $
Prestations de désastre payées	0 $	(1 839) $
Solde de la fin	**531 942 $**	**254 720 $**

L'implantation du système informatique autonome a aussi nécessité une refonte des procédés de contrôle et de gestion particuliers à l'Office.

Les modalités de la procédure de révision de la classification des territoires de chasse identifiés comme région d'exploitation éloignée ont aussi été mises en place. En 2003-2004, des modifications ont été apportées aux cartes des communautés cries de Waskaganish, de Oujé-Bougoumou et de Whapmagoostui.

Les sommes requises pour le paiement de prestations aux chasseurs et piégeurs cris et pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers vérifiés pour l'année 2003-2004 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2004 se sont élevées à 17 975 592 $. De ce montant, près de 92 % représente les prestations versées aux prestataires et la balance, soit 1 534 536 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les villages cris y compris dorénavant les dépenses d'entretien et de développement du système informatique.

Depuis 2002-2003, l'Office inscrit les prestations versées selon la méthode de la comptabilité d'exercice alors qu'auparavant elles étaient inscrites selon la méthode de la comptabilité de caisse. Cette nouvelle approche explique le montant élevé des comptes débiteurs et créditeurs qui inclut, entre autres, les prestations à verser en septembre, une fois la révision des dossiers complétée pour l'année qui s'est terminée le 30 juin. Les écarts entre les montants de prestations indiqués aux états financiers et le Tableau 7 en annexe du Rapport annuel résultent principalement du fait que les états financiers incluent également les prestations versées en cours d'année pour des années antérieures.

Le programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principal objectif de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en 1976.

Il s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et, depuis les débuts, l'Office a cherché à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire n° 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire n° 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu « annuel » à des « familles » de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Admissibilité

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté.

Chaque communauté crie a mis sur pied un comité local et, dans tous les cas, la liste des chasseurs et piégeurs cris a été produite dans les délais prescrits.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours dans l'année à pratiquer des activités traditionnelles, et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée.

Le programme prévoit maintenant deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente complétait avec succès au minimum un secondaire V, peut dorénavant s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut également se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas, pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières :

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.
- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence.
- Le statut « semi-actif » pour sa part s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler

une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus, le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

Lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, deux options sont offertes :

- recevoir un montant forfaitaire représentant 100 % de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires; ou

- conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme; les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont dix jours à l'extérieur de la communauté.

Calcul des prestations

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argents versés tiennent compte du nombre de jours passés dans le bois par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est établi pour chaque journée passée dans le bois par les chef et conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

Afin de maintenir l'aspect incitatif du programme, la Convention complémentaire n° 15 prévoit des mesures particulières d'indexation de l'allocation quotidienne pour les trois premières années d'application. En plus de l'indexation annuelle déjà prévue, l'allocation quotidienne, accordée pour chaque jour passé dans le bois par les adultes d'une unité de prestataires, sera augmentée de 15 % sur une période de trois ans. En 2002-2003, 2003-2004 et 2004-2005, en plus d'être indexée, l'allocation est donc majorée de 2,25 $ chaque année.

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d' « éloignée ». En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200 km.

Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

Un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. L'inverse n'est cependant pas autorisé, c'est-à-dire occuper un emploi régulier et recevoir en supplément des prestations du programme. Il est également proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

Fonds d'assurance

(compensation en cas de maladie ou de désastre)

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi pour compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année 2003-2004

Participation au programme

Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la CBJNQ, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska et Oujé-Bougoumou.

En juin 2004, 14 444 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la CBJNQ. De ce nombre, 14 057 étaient résidants du Territoire de la Baie-James, c'est-à-dire la région couverte par la CBJNQ qui comprend non seulement les villages cris mais également les villes comme Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

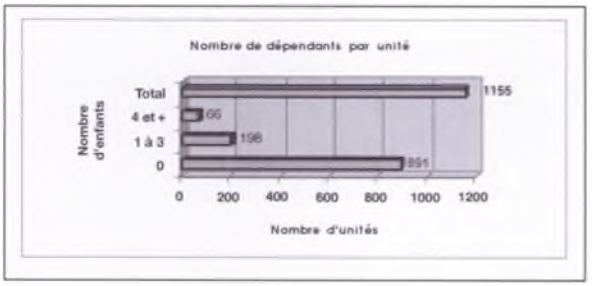
À partir de l'année 2003-2004, le nombre d'unités inscrites ne comprend pas les unités de prestataires dont le dossier a été annulé rétroactivement au 1er juillet. Il s'agit de familles pour lesquelles un dossier a été ouvert pour l'année 2003-2004 parce qu'elles rencontraient les critères d'admissibilité mais qui, par la suite, ont choisi de se retirer de la pratique des activités traditionnelles pour l'année. Dans ces cas, aucunes prestations n'ont été versées pour 2003-2004. En cours d'année, 1194 dossiers ont été ouverts dont 39 ont été annulés rétroactivement au 1er juillet 2003.

Participation au programme

	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004
Unités	1319	1319	1272	1272	1155
Adultes	1907	1904	1840	1834	1665
Enfants	891	879	822	788	664
Total	**2798**	**2783**	**2662**	**2622**	**2329**

Depuis 2000-2001, le nombre d'unités participantes a diminué d'environ 10 %. Cette réduction avait été anticipée à la suite de la signature de l' «*Entente concernant une nouvelle relation entre le Québec et les Cris du Québec* » qui offre aux chasseurs et piégeurs cris de nouvelles opportunités d'emplois réguliers, saisonniers ou occasionnels. En effet, on constate une diminution du nombre d'unités parmi les 17-36 ans. Alors qu'en 2002-2003, ce groupe représentait plus de 40 % des unités inscrites au programme, il ne compose que 36 % de la participation en 2003-2004. Il semblerait donc que les chasseurs et piégeurs composant le groupe le plus jeune aient, à tout le moins temporairement, choisi de travailler aux nombreux nouveaux projets offerts.

Le diagramme suivant montre que, dans la majorité des cas, les unités avaient entre un et trois enfants à charge.



Cette statistique semble indiquer que les unités de prestataires sont principalement composées de deux types de prestataires : de jeunes individus, majoritairement célibataires, qui font l'expérience d'un style de vie traditionnel et les aînés de 68 ans et plus qui poursuivent le mode de vie traditionnel adopté depuis plusieurs années.

Le détail de la participation au programme pour l'année 2003-2004 est illustré aux Tableaux 1, 2 et 3.

Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation. En 2003-2004, 2 chefs d'unités de prestataires se sont prévalus des dispositions concernant les semi-actifs portant le total à 18 depuis l'instauration de ces nouvelles mesures. Une unité de prestataires a demandé une absence temporaire et 2 prestataires, ayant terminé leurs études secondaires avec succès l'année précédente, se sont inscrits au programme sans au préalable avoir fait une année de qualification.

Jours-personnes

La plus grande partie des revenus versés aux unités de prestataires provient de l'allocation quotidienne accordée pour les jours dans le bois consacrés aux activités traditionnelles. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours. En règle générale, la limite annuelle est de 240 jours par adulte mais peut être de 119

si le statut est semi-actif ou 120 pour une nouvelle inscription sans année de qualification.

Le Tableau 4 illustre le nombre de jours rémunérés pour l'ensemble des chasseurs et piégeurs cris au cours de l'année 2003-2004 et répartit ces jours selon les catégories d'activités et les communautés. Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si ces activités se passent en forêt et seulement si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, assurance emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations. Par conséquent, la colonne « Bois » du Tableau 4 représente les jours consacrés aux activités traditionnelles qui ont été rémunérés par le programme.

Les jours identifiés comme en « région éloignée » sont compris dans le nombre de jours dans le bois mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris ont utilisé les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km. L'année 2003-2004, la deuxième année d'application de cette dispositions indique une augmentation de jours en région éloignée.

Jours en région éloignée

	Nombre d'unités	Région éloignée	Moyenne
2002-2003	1272	48 390	38
2003-2004	1155	53 173	46

L'introduction de cette nouvelle disposition de la Convention complémentaire n° 15 avait entre autres pour but d'encourager l'utilisation de terrains de piégeage plus éloignés tout en reconnaissant les coûts supplémentaires qui en résultaient pour le piégeur. L'augmentation de plus de 20 % du nombre de jours en région éloignée, et ce malgré la diminution d'unités inscrites, semble confirmer que l'objectif est en voie d'être atteint.

Certaines activités peuvent également être rémunérées même si le prestataire n'était pas dans le bois, mais seulement dans les deux situations suivantes : lorsqu'un prestataire est membre d'un comité local, il peut réclamer que les jours de rencontres du comité soient rémunérés jusqu'à un maximum de 10; s'il choisit de participer à un cours de maniement d'armes à feu, un prestataire peut se voir compenser jusqu'à 3 jours.

Plusieurs facteurs peuvent influencer la pratique des activités traditionnelles et, au cours de l'année 2003-2004, les opportunités d'emploi ont été déterminantes. À titre d'exemple, 157 dossiers ont été annulés, dont 39 rétroactivement au 1er juillet, au cours de l'année. Dans la majorité des cas, l'emploi, la qualification subséquente aux prestations d'assurance-emploi et la formation étaient les raisons invoquées pour expliquer un retrait du programme. Parmi les autres cas, seulement 7 % des prestataires ayant annulé leur dossier se sont retirés du programme pour s'inscrire à un des programmes de revenu garanti d'application générale et 8 % ne rencontraient pas les critères d'admissibilité pour poursuivre l'année suivante.

Le Tableau 5 nous présente la moyenne des jours rémunérés selon différentes unités de mesure. Dans l'interprétation des moyennes annuelles, il faut tenir compte du fait qu'une partie significative de la clientèle se retire du programme en cours d'année, ce qui affecte les taux de participation de même que les montants versés.

Prestations accordées

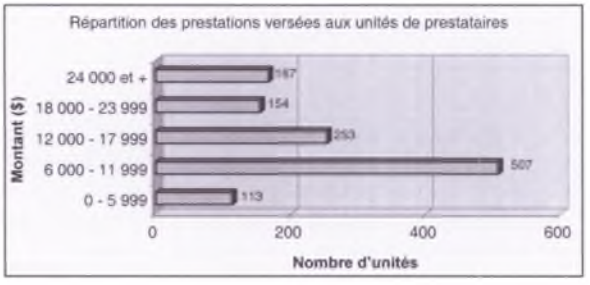
Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2003-2004 apparaissent au Tableau 6 et, sauf dans le cas de l'allocation quotidienne, représentent une majoration de 2,4 %. Les mesures particulières touchant l'allocation quotidienne, soit l'ajout avant indexation d'un montant fixe de 2,25 $ par rapport à l'année précédente explique l'augmentation de 7,2 % à ce chapitre.

Une distinction est faite entre allocation quotidienne brute et nette afin de tenir compte de la contribution des prestataires au Fonds d'assurance. Cette contribution a été établie dans la Convention complémentaire n° 15 à 2,4%

de l'allocation quotidienne répartie également entre le Québec et les prestataires. Pour 2003-2004, la contribution des piégeurs était de 0,67 $ pour chaque journée rémunérée par le programme et les prestations versées aux piégeurs cris pour 2003-2004 ont été calculées en fonction de l'allocation quotidienne nette. L'allocation pour région éloignée représente 30 % de l'allocation quotidienne, soit 15,35 $ pour 2003-2004.

Le Tableau 7 montre la répartition des prestations versées en fonction des communautés cries et les moyennes par unité. En 2003-2004, les prestations versées aux unités de prestataires s'élèvent à 16 198 877 $. De ce montant, environ 94 % sont le résultat du montant qui est payé aux chasseurs et piégeurs pour les jours passés à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, y compris les jours en région éloignée. Cette nouvelle disposition a permis le versement d'un montant additionnel de 816 206 $ aux prestataires du programme.

Le graphique suivant montre la répartition des prestations totales versées aux unités de prestataires.



La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage requiert des dépenses d'équipement et de transport assez élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer ceux reliés au maintien d'une résidence dans la communauté. La majorité des chasseurs cumule donc des activités traditionnelles avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu suffisant. En 2003-2004, les prestations du programme ont totalisé presque 73,5 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance de 5 836 868 $ provenait de revenus reliés principalement à l'emploi saisonnier.

En plus d'une diminution du nombre d'unités inscrites, les chasseurs et piégeurs ont, en 2003-2004, consacré moins de temps aux activités d'exploitation qu'au cours de l'année précédente mais la prestation moyenne par unité a augmenté de 12,2% tel qu'indiqué au Tableau 7.

Fonds d'assurance

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée à même le Fonds.

Le Tableau 8 donne le nombre de jours ainsi compensés et le montant versé aux prestataires du programme à partir de ce Fonds. En 2003-2004, le Fonds a compensé 22 jours de maladie; les prestataires n'ayant que 2 années de cumul de jours dans leur banque individuelle de congés de maladie, les chasseurs et piégeurs ne voient pas encore l'intérêt à réclamer ainsi les jours accumulés.

Par ailleurs, aucun événement qualifié de désastre n'est survenu au cours de l'année-programme expliquant ainsi l'absence de jours payés dans cette catégorie.

CONCLUSION

En 2003-2004, l'Office a pris en charge, de façon autonome, la gestion informatique du programme de même que l'émission des chèques aux prestataires. Cette nouvelle technologie a non seulement permis d'augmenter l'autonomie d'action de l'Office, mais a aussi permis d'améliorer le service aux prestataires du programme. Avec l'informatisation du programme, l'Office est désormais plus en mesure de suivre l'évolution du programme ainsi que la rémunération des prestataires.

Dans un monde en pleine évolution technologique, il était adéquat voire même essentiel de se doter des outils informatiques nécessaires pour assurer le suivi de notre mission. L'année 2003-2004 aura été une année de changements majeurs en matière de technologie de l'information, mais il n'en demeure pas moins que l'Office continue de poursuivre sa mission de maintenir et de mettre en valeur la participation des Cris à leurs activités traditionnelles.

Message from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the Annual Report and Financial Statements for the year 2003-2004.

The report begins by presenting the administrative structure and the guidelines of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. It goes on to summarize the activities for the year 2003-2004, underscoring the Cree people's participation in the Program and all of the benefits paid. Finally, copies of the financial statements for the fiscal year ending June 30, 2004 are appended to the report.

The year 2003-2004 was an eventful one. In November 2003, the implementation of a new computer system enabled the Board to produce benefit cheques on its own for the first time. The Board is proud of having brought this project to term on budget and ahead of schedule.

The implementation of this computer system, which is independent from that of the Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, led the Department and the Board to sign an agreement governing the exchange of personal information. This agreement was published in the *Gazette officielle du Québec* on June 19, 2004.

Changes to the Cree Hunters and Trappers Security Program introduced by Complementary Agreement No.15 in 2002-2003 provided, among other things, for the payment of an additional allowance when trappers carried out wildlife harvesting activities in far regions. Initial amendments to the territories included in Schedule 1 were approved and maps of the territory amended accordingly. As stipulated in the Agreement, certified copies were forwarded to the Minister of Employment, Social Solidarity and Family Welfare and the Chairman of the Cree Regional Authority.

The year 2003-2004 constituted a milestone for the Board, marked by greater autonomy. However, this also required the Board's organizational structure to be reassessed in order to meet its new obligations and responsibilities.

Early 2004-2005 was devoted to studying organizational requirements and, in November 2004, the Board presented its new structure to the Minister of Employment, Social Solidarity and Family Welfare and the Chairman of the Cree Regional Authority.

In concluding, the members of the Board would like to applaud the efforts of all employees, both at head office and in the regions, who made it possible to efficiently continue the computer-related development process begun a few years ago and who provided such dedicated, personalized service to Cree hunters and trappers.

The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, an independent organization composed of six members. The Gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office. Each of the aforementioned parties takes turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board, who are selected in alternate years. The Board reports annually on its activities to the Gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

The provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement as amended by Complementary Agreement No. 15 and the *Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., c. O-2.1).

The Board has seventeen employees, eleven of whom are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Québec City head office. This staff does not belong to Québec's civil service, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment of its personnel. The management position constituting the first level after that of the members is the position of Director-general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the civil service. The list of Board members and employees at December 31, 2004 is appended to this report along with the new organization chart approved by the Board members.

During the year, the Board members held five regular meetings. In addition to monitoring the organization's regular business, these meetings dealt with the creation of the Insurance Fund provided for in Complementary Agreement No. 15 to fund the Program's new measures regarding payment of sick leave and time off due to a disaster. The members also enacted a policy for investing the amounts held in this Fund.

Note 12 to the financial statements shows the results and position of the Fund at June 30, 2004. The Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to this trust fund. Its assets are distinct from those of the Board and its book-keeping separate.

As shown below, the closing balance of $531 942 refers to the value of individuals' banks of sick days at the end of the fiscal year, calculated using the amount of the daily allowance at the time these financial statements were prepared.

2003-2004 Insurance Fund

Variation in the Sick Leave and Disaster Benefits Bank Period of July 1 to June 30	**2003-2004**	**2002-2003**
Beginning Bank	$ 254 720	$ 0
Adjustment to Bank	$ 278 334	$ 257 408
Sick Leave Benefits Paid	($ 1 112)	($ 849)
Disaster Benefits Paid	$ 0	($ 1 839)
Closing Balance	**$ 531 942**	**$ 254 720**

Implementation of the independent computer system also required restructuring the monitoring and management processes specific to the Board.

The terms and conditions of the procedure for reviewing the classification of hunting grounds identified as far harvesting areas were also implemented. In 2003-2004, changes were made to the maps of the Cree communities of Waskaganish, Oujé-Bougoumou and Whapmagoostui.

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The Board's fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2003-2004 indicate that expenses for the year ended on June 30, 2004, totalled $17 975 592. Of that amount, close to 92% represents benefits paid to beneficiaries, while the remaining $1 534 536 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages, which, henceforth, include computer system maintenance and development expenditures.

Since 2002-2003, the Board records benefit expenditures using the accrual method rather than on a cash basis. This new approach explains the substantial amount of accounts receivable and accounts payable which includes benefits payable in September, once file review has been completed for the year ending June 30. The difference in the benefit expenditures shown in the financial statements and Table 7 appended to the Annual Report is primarily due to the fact that the financial statements also include benefits paid during the year but applicable to previous years.

The Program

The main objective of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program is to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for Crees who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led, in 2002, to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 Program-year. However, the original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

Eligibility

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must also appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community.

All Cree communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities, more time than he spends working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrollment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for vocational or job training. At the end of this temporary absence, the unit may also re-enrol in the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to acquire further vocational training or different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. Some exceptions may be made under unusual circumstances.

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each:

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.
- For units that temporarily choose to leave the Program, the bank of sick days accumulated prior to the temporary absence is maintained.
- "Semi-active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To be able to avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

When a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or

- Retain, for a maximum period of 5 years, its Program eligibility. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are outside the community.

Benefit calculation

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spent in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head of the beneficiary unit and the consort conducting harvesting or related activities. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350 000 days for all beneficiaries also applies.

To maintain the Program's incentive level, Complementary Agreement No. 15 provides for specific measures designed to index the daily allowance for the first three years. In addition to the annual indexation already provided for, the daily allowance, paid for each day spent in the bush by the adults of a beneficiary unit, will increase by 15% over a three-year period. In 2002-2003, 2003-2004 and 2004-2005, the allowance, in addition to being indexed, will be increased by $2.25 each year.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, this refers to traplines located outside a 50 km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km.

This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far areas is paid is limited to 100 000 and is included in the overall limit of 350 000 days.

An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or families for whom Program benefits represent the only source of income. The rates used are given in Table 6, which amounts must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, the opposite is not allowed, i.e. beneficiaries may not hold a regular job and supplement their income with Program benefits. Furthermore, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people wishing to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

Insurance Fund

(compensation in case of illness or disaster)

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days attributed according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Activities for the year 2003-2004

Program participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA), reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska and Oujé-Bougoumou.

In June 2004, 14 444 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the JBNQA. Of that number, 14 057 were residents of the James Bay Territory, which is the region covered by the JBNQA and includes not only the Cree villages but also such towns as Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

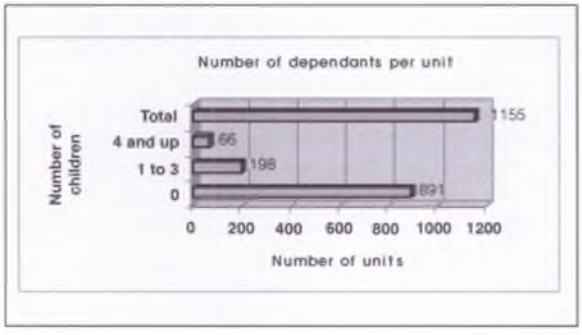
As of 2003-2004, the number of units enrolled does not include the beneficiary units whose file was retroactively cancelled on July 1. A file was opened for these families for 2003-2004 because they met the eligibility criteria but later they stopped practicing traditional activities for the year. In these cases, no benefits were paid for 2003-2004. During the year, 1194 files were opened, 39 of which were retroactively cancelled on July 1, 2003.

Program participation

	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004
Units	1319	1319	1272	1272	1155
Adults	1907	1904	1840	1834	1665
Children	891	879	822	788	664
Total	**2798**	**2783**	**2662**	**2622**	**2329**

Since 2000-2001, the number of participating units dropped by approximately 10%. This reduction was anticipated after the signing of the *Agreement concerning a new relationship between the Gouvernement du Québec and the Crees of Québec*, which offers Cree hunters and trappers new regular, seasonal and casual job opportunities. A drop in the number of units was noted in the 17-36 year category. While this group represented more than 40% of the units enrolled in the Program in 2002-2003, it comprised only 36% of participants in 2003-2004. It would seem that the hunters and trappers in the youngest age group have, at least for the time being, chosen to work on the many projects offered.

The following chart shows that in most cases units had between 1 and 3 dependent children.



This statistic seems to indicate that beneficiary units are mainly made up of two types of beneficiaries: young persons, for the most part single, who are experiencing a traditional way of life and elders aged 68 and over who are pursuing the traditional way of life that they have followed for several years.

Program participation for 2003-2004 is detailed in Tables 1, 2 and 3.

Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories. In 2003-2004, 2 heads of beneficiary units took advantage of the provisions governing semi-active status, thereby bringing the total number to 18 since these measures were implemented. One beneficiary unit requested a temporary leave and 2 beneficiaries, who had successfully completed their secondary school studies the previous year, enrolled in the Program without a qualifying year.

Person-days

Most of the income paid to beneficiary units comes from the daily allowance paid for days in the bush devoted to traditional activities. The Program provides for a maximum number of days payable per adult and an overall limit for all beneficiaries of 350 000 days. As a rule, this annual maximum is 240 days per adult, but it may be 119 if the adult's status is semi-active or 120 days in the case of a new enrollment without a qualifying year.

Table 4 illustrates the number of days paid for all Cree hunters and trappers in 2003-2004, breaking them down by activity category and community. Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur

in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives an amount or wages for a given day (e.g. CSST, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the unit's status, are not taken into consideration in the benefit calculation. Consequently, the column "Bush" in Table 4 represents the days spent on traditional activities that were paid under the Program.

The days identified as in "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers used the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or in other cases located outside a 50 km radius. In 2003-2004, the second year this provision applied, shows an increase in the number of days in far regions.

Days in far region

	Number of units	Far region	Average
2002-2003	1272	48 390	38
2003-2004	1155	53 173	46

The introduction of this new provision of Complementary Agreement No. 15 was, among other things, designed to encourage the use of more remote traplines while recognizing the resulting additional costs to the trapper. The increase of more 20% in the number of days in far regions, despite the drop in the number of units enrolled, seem to confirm that this objective is being attained.

Certain activities may also be paid even if beneficiaries were not in the bush, but only under the following two sets of circumstances: if the beneficiary is a member of the Local Committee, he can ask that days set aside for committee meetings (maximum 10) be paid; and if he chooses to take a firearms handling course, he can receive compensation for up to 3 days.

Several factors may influence the practice of traditional activities and it seems that in 2003-2004 job opportunities played a decisive role. Indeed, 157 files were cancelled (39 retroactively to July 1 during the year) and in a majority of cases, employment, employment-assistance benefit-related qualification or training was given as the reason why participants withdrew from the Program. In the other cases, only 7% resorted to general income security programs and 8% did not meet the eligibility criteria for the following year.

Table 5 shows the average number of days paid by various units of measurement. When interpreting the annual averages, it is important to take into account the fact that a significant portion of the clientele withdraws from the Program during the year, which affects the participation rates as well as the amounts paid.

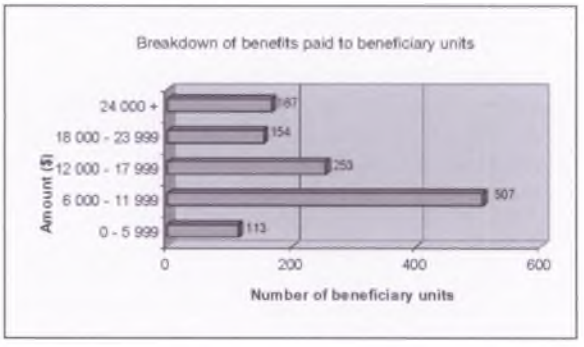
Benefits paid

Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2003-2004 appear in Table 6 and, except for the daily allowance, represent an increase of about 2.4%. The specific provisions for the daily allowance—the addition of a set amount of $2.25 before indexation—compared to the previous year explain the 7.2% increase in this regard.

A distinction is made between the gross and net daily allowance in order to reflect beneficiaries' contribution to the Insurance Fund. Complementary Agreement No. 15 fixes this contribution at 2.4% of the daily allowance contributed equally by the Gouvernement du Québec and Program beneficiaries. For 2003-2004, trappers' daily contribution was $0.67. As a result, the benefits paid to Cree trappers in 2003-2004 were calculated based on the net daily allowance. The allowance for harvesting in far regions, which represents 30% of the daily allowance, i.e. $15.35 for 2003-2004, was added to calculation parameters.

Table 7 shows the breakdown of benefits by community and averages per unit. In 2003-2004, benefits paid to beneficiary units totalled $16 198 877. About 94% of this amount is attributable to the sum paid to hunters and trappers for days spent practicing wildlife harvesting activities including days spent in far regions. This new provision enabled the payment of an additional $816 206 to Program beneficiaries.

The following chart shows the variations in average benefits paid to beneficiary units.



Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Most hunters combine traditional activities with seasonal employment in order to earn sufficient income. For example, in 2003-2004, Program benefits represented close to 73.5% of hunters' total income. The remaining $5 836 868 came primarily from seasonal employment.

In addition to a decrease in the number of beneficiary units enrolled, in 2003-2004, hunters and trappers devoted less time to harvesting activities than the previous year but the average benefit per unit increased 12.2 % as shown in Table 7.

Insurance Fund

Since the implementation, in 2002-2003, of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated from the Fund.

Table 8 indicates the number of days thus compensated and the amount paid to Program beneficiaries from this Fund. In 2003-2004, the Fund compensated 22 sick leave days. Because beneficiaries have accumulated only 2 years' worth of days in their individual sick leave banks, the hunters and trappers do not yet see the point of claiming the time accumulated.

No event constituting a disaster occurred during the Program-year. This explains the lack of days paid in this category.

CONCLUSION

In 2003-2004, the Board independently took on computerized management of the Program and benefit cheque issuing. This new technology has increased the Board's autonomy and improved services to Program beneficiaries. With the Program's computerization, the Board is better able to monitor the Program's development and beneficiary payment.

In a world in the throes of technological change, it was timely and even essential to adopt the computerized tools needed to ensure that our mission could continue. Although 2003-2004 was marked by major changes in information technology, the Board continues to pursue its mission of maintaining and promoting the Crees' participation in their traditional activities.

ᐅᓕᒃᑕᒃ ᐅᑎᔨᒧᐊᓂᐊᓂᐲ

ᐊᓂᑦ ᐅᓕᒃᑕᒃ ᑲ ᓇᓇᑭᓕᖅᐊᑦ ᓂᑐᖅᓴᖅᐳᖅ, ᓄᓕᓗᒃ ᐅᖃ ᑎᑦ ᐸᐊᒪᓂᐊᑦ ᐸᐃᑎᒪᑎᑕᓂᕆᓂᐊᕐᓂᖅ ᑭᖃ ᐊᓂᖃ ᑲ ᐃᔨᐃᓕᓴᖅ ᓄᖅᓴᖅ ᐅ ᐸᐳᖅ 2003-2004.

ᐋᐅᓂ ᓂᕿᑎᒃ ᑎ ᐸᐃᕐᒃ ᐊᓂ ᐋ ᐃᔪ ᐱᒋᐊᒃ ᐋᐱᑎᓕᓂᐃᓂ ᑭᖃ ᐊᓂ ᓱᑲᓂ ᑎ ᑕᔨᓂᐸᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ ᐋ ᐱᒋᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ ᓂᑐᖅᓴᖅᐳᖅ ᐋ ᐅᓂ ᓇᓇᑭᓕᖅᓪᓚᕆᓗᓪᓕ. ᐋᐅᓂ ᑭᖃ ᒪᓕᓇᕐᒃ ᐊᓂ ᓱᑲᓂ ᑲ ᐃᓐᑎᓇᓗᒃ 2003-2004 ᑲ ᐱᐅᖅ, ᑭᖃ ᐊᓂ ᐋ ᑭᓪᓚᓇᔪᓪᓚᕆᑭᓗᓴᓐᓂ ᐃᓕᓴᒃ ᑲ ᐃᔪ ᐸᐸᑕᐸᐊᓂᖅ ᑲ ᒪᓂᓂᐸᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ. ᐋᐅᓂ ᒪᓪᖅ ᑎ ᑕᓕᓇᕐᒃ ᐊᓂ ᑕᓕᐸᐊ ᓄᖅᓴᖅ ᑲ ᐊᑎᑎ ᐃᓱᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃᑕ ᓯᓕᔪᐱᖅᓴᖅᓪᓕ, ᐊᓂ ᔪᓴᓵᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃᑕ 30, 2004 ᐃᓱᐅ ᐋ ᐃᔪ ᑭᓂᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ.

ᑕᖅᑎᓪᐃ ᑎᓱᖅ ᑭ ᐃᓱᐊᓯ ᐅ ᐸᐱᖅᓴᖅᐳᖅ 2003-2004, ᐋᐅᓂ ᐊᓂ ᑲ ᑭᓕᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ ᐋ ᐅᖅᑲᖅ ᑎ ᐃᔪ ᐋᐱᑎᓪᓕᐊᓂ ᕕᓕᓂᐊᓪᓚᕆᑭᓗᓴᓐᓂ, ᐋᓂ ᒪᓂ ᐃᐃᓐᐋᓂ ᑎᑭ ᐅᖅᑲᖅ ᓄᖅᓴᓂᓂᓪᓚᕆᐃᓐᓂ ᐅᑭ ᑲ ᐅᑎᒪᖅᑕᖅᓴᖅᓪᓕ. ᓇᖅᑕᐸᓯ ᒪᓂ ᓂᓕᖅᓱᓂ ᐅᑭ ᐅᑎᒪᐅᓂ ᐅᖃ ᐋᖅᑲ ᐅᓪᓚᐃᓐᓂᐊᓇᓗ ᓄᖅᓴᖅ ᑭᖃ ᐊᓂᖃ ᒪᓂᑐᓂ ᐋᑎᓂ ᐃᓚᐅᖅᑕᖅᓴᖅᓪᓕ.

ᐅ ᒪᓂ ᑲ ᑭᓕᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ ᐋ ᐅᖅᑲᖅ ᐋ ᐃᔪᓂᑕᐅᓂᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ ᑕᓂᓯᓂᐊᓪᓚᕆᑭᓗᓴᓐᓂ, ᐋᑯᑦ ᑲ ᐊᓂ ᐅᓪᓚᐃᓐᓂᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃ ᐅᑭ ᐋᓐ ᐃᓪᓚᐃᓐᓂᐊᓪᓚᕆᑭᓗᒃᑕ ᐊᓯᐊᓂᖅ

ᑲ ᐅᑭᒫᓴᖅᑎᑦ

ᐊᓐ ᐃ ᐅᖃᕐ ᐱᒋᐊᓕ ᓂᑐᖅᑐᑦᓴᓐᓂᖅ ᐃ ᐅᖃᕐ ᓇᓇᑭᕈᓯᖅᑕ, ᐃᐅᑦᑯᓂ ᐸᒋᐊᖅᑕᓕ ᐊᓂᑦ ᑲ ᐅᑭᒫᓴᖅᑎᑦ, ᐧᐃᓚᐃᐧ ᑎᐸᓵᒋᓗᓕ ᐊᓂᑦ ᑯᐧᑕᖅᓕ ᑲ ᐃᑎᔨᓕ ᐅᑭᒫᐅᑦ. ᓇᓂᖅᑐ ᐅᑎᓇᐅᓕ ᑯᐯᐧ ᑎᐸᓵᒋᓗᓕᖅ ᑭᖅ ᐃᓵᓐᐃ ᑎᐸᓵᒋᓗᓕᖅ ᑲ ᐧᐃᑎᐱᐧᑎᒋᒋᐧᐃᓐ" ᐅᑭᒫᐧᐅ" ᐊᓂᑦ ᐃ ᐅᖃᕐ ᓇᓇᑭᕈᓯᖅᐃᑭᓵᓴᓕᐧᐃᓐ" ᓂᑐᐅᖅᑐᖅᓂᖅ. ᐧᐃᓚᐃᐧ ᑭᖅ ᐊᓂᑦ ᑎᐸᓵᒋᓗᓕᖅ ᐅᖅᓵᑎᑐᓕ ᑭᓐ ᑲ ᐃᓐᓚᐱᓐ ᐊᖅᑎᐱᓵᓕᐧᐃᓐ ᐊᓂᑦ" ᐅᑭᒫᐧᐅ". ᐃᓐᓇᑭᕈᓯᖅᑕ ᐅᖅᓵᑎᑐᓕ ᐃᓐᓇᑭᕈᓯᖅᑕ ᑲ ᐅᖃᕐ ᓇᓇᑭᕈᓯᖅᐃᑭᓵᓴᓕᐧᐃᓐ ᑭᖅ ᑲ ᐅᓐᓇᓕᓐᓂᖅᑐᑦ ᑭᖅ ᑲ ᐃᓐᓇᑭᕈᓯᖅᑕ ᐊᓂᑦ

$1 534 536, ᐊᐅᐅᓄ ᕆᐱᑎᓂᑦ ᐊ ᐱᒥᐸᓐᑦᑕᑭᓗᒃ ᐊᓄ ᐅᒥᒧᓄᖅ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᒥᓄ ᑭᕝ ᐊᓂᓐᓴ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᒥᓄᖅ ᐃᓕᓐᓂ ᐃᓐᑕᓴᓂᖅ ᑲᑎᓐᓴᑭᑭᑦ ᑭᕝ ᑕᐱᓐᓴᑭᓗᒃ ᑲ ᐅᓐᖑᒃ ᐊ ᐃᔨ ᐊᐱᑎᖅᑎᑦ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᐱᑐᖅᑎᑦ ᑭᕝ ᐊᓄ ᐊ ᐃᐱᑦ ᓄᓇᕗᓄ ᑲ ᑎᒥᐱᓐᑕᑭᓗᒃ.

ᐃᐱᐱᓄ 2002-2003 ᑲ ᐃᐱᐱᒃ, ᐊᓄ ᐊ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᓗᒃ ᑲ ᐃᐱᐱᑦ ᓄᓇᕗᓄ, ᐊᐅᐅᓄ ᐊᓄ ᑲᓂᐊᐱᓐᑕᑭᓗᑦ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐱᓂᐸᐱᑦ, ᐃᓕᓐᓂᔪᓐ ᐊᓄ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᒥᓄ ᑲᑎᐱᓐᓴᑭᓗᒃ, ᐅᓐ ᒪᓄ ᐊ ᐅᓐᖑᒃ ᐊ ᐃᔨ ᑭᓂᐊᐱᓐᑕᑭᓗᑦ ᓄᓇᕗᓄ, ᐊᐅᐅᓄ ᐊᓄ ᑲ ᐅᑎᓄ ᐃᔨᓂᓂᓄᓐᖓ ᓄᓇᕗᓄ ᐊ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᐱᑐᖅᑎᑦ ᓄᓇᕗᓄ ᑲ ᒪᑎᓂᒧᐊᑭᓂᓴᑦ ᓂᑐᑎᓐ ᐃᓐᑕᓴᓂᖅ ᒥᓂᓴᓐᐅᒥᐱᑐᖅᑎᑦ ᑲ ᐃᔨᐱᑦ, ᐊᐅᓂ ᒪᓄ ᑎ ᐃᓐᖑᐊᓗᒃ ᒧᑐᖑᐊᓂᓂᑦ 30 ᐊᓄ ᐸᓐᔨᐅᓐᓄ ᑲ ᑭᓂᐊᐱᓐᑕᑭᓗᑦ ᓄᓇᕗᓄ ᑲ ᐃᔨᐱᑦ, ᐊᓄ ᒪᓄ ᐃᑎᓄ ᑲ ᐃᓐᓂᔪᓐ ᒪᑎᓂᒧᐊᓗᒃ ᓂᑐᑎᓐ ᐊᓂᓂ ᐊᓂᓂᑦᑕᓂᓂᓄᐃᑭᓄ 7 ᐅᑎᓄ ᑲ ᐊᓂᔨᓄᑎᓗᒃ ᐧᐃᓄᒪᒪᑎᐅᓂᓂᓄᐃᑭᓂᓄᑎᓄ, ᐊᐅᐅᓄ ᐊᓄ ᐊᓄ ᐊᐱᑦ ᐊᖏᑎᒪᒪᑎᓗᑦ ᓂᑐᑎᓐᐅᓄᓇᖅ ᐊᐱᑦ ᒪᑎᓂᒧᐊᓗᑦ ᐅᐧᐊᐳᓄᖅ ᒥᓄ ᒪᓄ ᐊᓂᑦ ᐅᓂᐳᓄᖅ ᐅᓄᑎᓄ ᑭᓗ ᑭᓄ ᐊᓂᑦ ᐊᑎᑐ ᐅᑦᑕᓄᖅ ᐊᐱᑦ ᐅᑎᔨᔨᑐᓂᓗᒃ.

ᐊ ᐱᒋᐱᖅᑐᑭᓯᓂᖅ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅ

ᐊᓂᒃ ᑎᑲᓴ ᒪᐅᑦ ᑎᓵᑎᒪᐅᓕᐊᓄᖅᑎᑦ ᐊᓂᓪ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᓱᓄ ᑲ ᓇᓇᑭᒋᖅᑐᐊᑦ, ᐊᐅᓐᓄ ᐊᓂᒃ ᑎᒋ ᓂᖅᐃᐱᖅᑎᑦ ᑭᒃ ᑎᒋ ᑭᓂᓕᐊᓄᖅᑎᑦ ᐃᓕᓴ ᐊᓂᑎᐅ ᐃᖅᑐᐃᓂᓴ, ᐊᐅᓐᓄ ᒪᓐ ᐊᓂᒃ ᐊ ᓕᐅᓂᒃᑐᐊᑭᓂᓕᐊᓄᖅᑎᑦ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ ᑎᒋ ᑕᑎ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ, ᐊᑯᑦ ᑲ ᑕᑎᑐᐱᓕᓂᖅ ᐊᓂᑦ ᒣᐃᒥᑦ ᐱᐃᓕᓂᖅ. ᑕ ᒪᓐ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ, ᐊᑯᑦ ᑲ ᑕᑎᑐᐱᓕᓂᖅ ᐊᓂᑦ ᑲᒪᐃᒥᑦ ᐅᐱᖅᓯᓕᐅᑎᓪᓗᒥ 11, 1975 ᑲ ᐃᓕᐊᓐ, ᐊᑯᑦ ᒪᓐ 1976 ᑕᓂᐹᓐ ᑭᑦ ᑎᑎᒋᐊᖅᑕᐹᓕ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ ᐊ ᑕᑎᑦ ᓇᓇᑭᒋᖅᑐᐊᑦ.

ᑕ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ ᐊ ᑕᑎᑦ ᓇᓇᑭᒋᖅᑐᐊᑦ, ᐊᑕᓄ ᑲ ᑎᑎᒋᐊᖅᑐᓪᓗᐊᑭᒋᖅᑐᐃᓐᓇᓕᐊᓄᖅᑎᑦ ᐃᓕᓴᐅᓐᓄ ᐊᓂᑦ ᐅᐯᑦ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦᓴᓄ ᑭᒃ ᐊᓂᑦ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦᓴᓄ, ᐊᐅᓐᓄ ᑭᓪ ᐊ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᑐᓂᒃ, ᐊ ᐅᓐᓂᒋᓴᓂᒃ ᑭᒃ ᐊᐅᓐᓄ ᐊᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ, ᐊ ᓂᓂᑦᐊᑕᐃᓐᓇᑐᓂᒃ ᑭᒃ ᐊᐅᑐᓪᓗᐊᑭᒋᖅᑐᐃᓐᓇᓕᐊᓄᖅᑎᑦ ᑭᒃ ᐊᑕᓐᓂᒋᓴᓂᒃ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ, ᐊ ᓂᓂᑦᐊᑕᐃᓐᓇᑐᓂᒃ ᑭᒃ ᐊᐅᑐᓪᓗᐊᑭᒋᖅᑐᐃᓐᓇᓕᐊᓄᖅᑎᑦ ᑭᒃ ᐊᑕᓐᓂᒋᓴᓂᒃ ᓂᑐᖅᑎᓂᒃᓵᓄᖅᑎᑦ ᑭᒃ ᐊᑐᖅᑎᓂᒃᓵ

ᓂᓇᖅᑲ ᐃᔨᓇᓂᓂᕆ ᓂᑐᖅᑐ ᐃᓕᖅᓱᒃ ᑎ ᓴᐃᓗᒥᓄ ᐋᓐᐃ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅ, ᒪᓂ ᐊᑎᑐᑐ ᒥᒥᓄ ᐋ ᒥᓯᓇᑦᓱᒃ:

- ᐊᓂᒋ ᐅᖅᑭᓱ ᐋᓐᐃ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅ ᐋᑲᓄ ᐋᖅᓄ ᐅᖅᑦ ᓴᑦᑭᓯᐅᓇᐃᓱ ᕕᓕᐅᔪᖅᖅ, ᑭᑭ ᒋ ᒥᑭᐸᓴᐃᓱ ᓄᓕᕆᖅ 120 ᑎᖅᑐ ᑕᓂᖅᑲᓐ ᒪᑦᑕ ᒥᑎᖅᑲᒥᓱ ᐊᓂᒋ ᐅᖅᑭᓱ ᓴᕐᔪᓂᓱᓄ ᐋ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅ.

- ᐊᓂᒋ ᕕᓕᐅᔪᓴ ᓴᐋᐃᓚᑎᓵᓚ ᐋ ᓂᑭᑎᖅᑲᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ ᐋ ᐋᐱᑦᐋᒃ, ᔭᐱᓵ ᑭᑭ ᒋ ᑭᓂᓴᑦᑎᒧᓗ ᐅᒡᓂᔪᓂᓄ ᑕᓂᖅᑲᒥᓱᐃᓄᖅ ᐊᓂᒋ ᒪᓕ ᑲ ᐃᓂᓗ ᐋᓐᓂᒪᓗᒃ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅ.

- ᐊᓂᒋ "ᐋᑲᓵ ᑲᒥᓵ ᓂᑐᖅᑐᓴᓂᓵ" ᐋᔨᓄ ᑲ ᐅᓴᑎᓗᓴᐋᑭᓂᐃᓵ ᒥᓂᐃᓚᔨᓵᓵ ᐋᑲᓄ ᓂᓂ ᓴᓂᓵ ᒋ ᓂᑐᖅᑐᓄ ᐋᐱᑦᐋᐃᔪᓵ, ᒥᓄ ᒪᓵ ᔭᐱᓵ ᐋᓂᓄ ᐋᓐᐃ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ. ᐅᔭ ᒪᓵ ᓐᐃ ᐋᐱᑦᑦᑕᓐᑦᐋ ᑎᑭ ᓴᐃᓗᒥᓚᔨᓵᓵ ᐋᑲᓄ ᓂᓂ 15 ᑎᖅᑐᓗᓵᖅ ᑎᑭ ᐋᐱᑦᐋᐅᓂ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ ᑭᔭ ᐱᔪᓂᓄ ᐊᓂᒋ ᒪᓕ 5 ᑎᖅᑐᓗᓵᖅ ᐋᒋᑭ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ. ᐋᔨᖅ ᒪᓵ, ᐋ ᒪᓐᓇᓂᓚᔨᓵᓵ ᑎᖅᑐᓗᓵᖅ ᑲ ᐃᓗᐱᑎᓂᓵᓵ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅ ᑭᔭ ᐊᓂᒋ ᐋ ᐃᓗᐱᑎᓂᓵᓵ, ᔭᐃᑦ ᒥᐃᓂ 80 ᑭᑭ ᐃᓗᐊᖅ.

ᐊᓂ ᕕᓕᐅᔪᓴ ᐋᓐᐃ ᐃᔨᓄ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ ᐋᑲᓄ ᐅᓂ ᑲᒥᓵ ᓂᑐᖅᑐᓗ, ᓂᓚᓵᓵ ᑭᑭ ᒋ ᐃᔨᓇᓂᓂᕆᑦᑕᓵᓵ ᒪᑎᓂ ᑲ ᐃᔨᓄ ᒥᔭᐅᓂᓴᐃᓂᖅᑐᓵᓵ ᑲ ᐃᔨᓄ ᒥᔭᐅᓂᓴᐃᓂᖅᑐᓵᓵ:

- ᒪ ᑎᐱᐟᐋᒧᓐᐋᑭᓂᐃᓵ ᕕᓕᓐᑲᓵ ᒥᓯᓇᑦᐋ 100% ᑎᑦᑕ ᐋᐟᓂᓴᓵ ᑭᓯᖅᑲᖅᖅ ᑲ ᐅᑎᓂᖅᖅ ᑲ ᓂᑎᓂᓀ ᑭᔭ ᐅᓇᐃᒪᒥᔪᖅᖅ ᐊᓂᒋ ᐋ ᕕᓕᐅᔪᓴᐅᓂᓵ; ᓇᖅᑦ ᒪᓵ

- ᒪ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓴᓂᖅᖅ 5 ᑎᖅᑐᓗᓵᖅ ᐋᑲᓄ ᒧᓐ ᑲᒥᓵ ᓂᑐᖅᑐᓗ, ᒥᓄ ᐊᑎᑐᑐ ᒪ ᓂᓯᐱᓚᔨᓵ ᑎᖅᑐᓵᖅᖅ ᑲᑎᑦ ᐅᑎᓂᖅᖅ ᐋᑲᓄ ᐋ ᕕᓕᐅᔪᓴᐅᓂᓵ, 119 ᒪᐅᓵ ᒥᓂᖅᑲᒥᓱ ᑲᑎᑦ ᐃᓂᐱᓵᖅ ᐅᑭᓯᖅᑲᒥᓱᐃᓄᖅ ᕕᓕᐅᔪᖅᖅ ᐋᓯᓂᐱᓗᓗᓗᓗᖅᖅ.

ᐊᓂᒋ ᓂᓪᓚ ᖅ ᐃᖅᓂᓂᓵ ᑲᑎᑦ ᐋᐱᑦᑦᑕᓵ ᕕᓕᐅᔪᓴᐅᓂᓵ, ᐊᓂᒋ ᖅ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ, ᑭᐃᑕ ᒥᑭ ᒋ ᐃᓂᓂᓀᓂᓵ ᑲᑎᑦ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ ᐋᐱᑦᐋᐃᔪᓵ ᐋᓂᒋ ᖅᑐᓂᓵ ᐋᓂᓂᓂᓵ ᑲᑎᑦ ᐃᓂᐱᓵᖅ 20 ᑎᖅᑐᓗᓵᖅ ᐋᓯᓂᓗᓗᓗᖅᖅ, ᑭᑭ 10 ᐊᓂᒋᓵ ᑭᓯᖅᑲᖅᖅ ᐃᓗᐃᓚᒪᓗᒃ ᐃᓂᓗᓗᓗᖅᖅ ᑲᑎᑦ ᐃᓗᐃᓚᒪᓗᒃ.

ᐋ ᑎᐱᐟᓂᓂᖅᖅ

ᐊᓂᒋ ᒪᓵ ᐋ ᑎᐱᐟᓂᓂᖅᖅ ᑎ ᐃᓂᐱᓵᖅ ᒥᑭᐸᓴᐃᓱᒃ ᕕᓕᐅᔪᓴᐅᓂᓵ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ, ᐋᔨᓄ ᖅᓂᓚᐃᐱᓂᖅᑦᑕᓂᓂᓄ ᒪᓂ ᑎᑦ ᑭᑎᖅᑲᖅᖅ ᖅ ᓂᑎᓵᖅᖅ ᐋᐱᑦᐋᐃᔪᓵ ᐊᓂᒋ ᖅᑐᓂᓵ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᖅᑐᓂᓵ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ. ᐋᐅᓄ ᐊᓂᒋ ᐅᓂ ᖅᓂᓚᐃᐱᓂᖅᑦᑕᓂᓂᓄ ᐋᐱᑦᐋᒃ ᓂᑐᖅᑐᓕᕆᓂᖅᖅ ᐋ ᐋᐱᑦᐋᐃᔪᓵ ᐊᓂᒋ ᖅᑐᓂᓵ

ᐊ ᐧᐃᓵᓂᒃ ᐊᓐ ᑎ ᒥᔾᑭᓄᑦ ᐃᓕᓴ ᐅᔾ ᐃᐧᐊᒃ ᓂᑐᐅᓄᖅ", ᐊᓐ ᓄᔾᖅ ᑎ ᐊᑐᓇᑭᓄᑦ 40% ᐅᖏ ᐊᓐ ᑲ ᐃᓵᐱᓂ ᐅᑎᓕᒃ ᐊᓂᒋ ᐊ ᐸᓕᓂᑕᐅᓕᒃ ᐊ ᐊᐱᑎᓕᒃ ᑭᔾ 100% ᐊᑐᓂᑭᓂᖅ ᐅᖏ ᐊᓐ ᐊ ᐃᓵᑎᑎᓕᒃ" ᒥᓵᐃᓕᓴ ᓄᔾᖅ", ᐸᑎᓵ ᒥᓐ ᐧᐃ ᐊᑲ ᐊᓂᓕᓇᓄᑦ ᐊᓐ ᓄᔾᖅ ᐊᓂᑦ ᐧᐃᓵᓄᐊᓂᓂᐅᑭᓂᒃ", ᐊᓐ ᒥᓕᐧᐊ ᓄᔾᖅ ᐃ ᐅᑎᑎᖏᑕᐅᓕᒃ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐸᓂᐅᓂᐅᓕᒃ, ᐊᓱᓐ ᐊᓂᑲ ᐃ ᐃᓵᐱᓂ ᐅᑎᓕᒃ, ᐊᐅᓐ ᑭᔾ ᐊ ᐊᓵᑭᐸᑦ ᓂᑐᐅᓄᖅ ᐃ ᐅᑎᑎᖏᒥᓇᓕᒃ.

ᐊᑎ ᔭᐱᒃ ᐧᐃᓄᑕᒃ ᐊᓐ ᑎᐧᐃ ᓂᑐᐅ ᐊᐱᑎᓐᐃᓕᓄᒃ ᐃᓕᓴᒃ ᒪᐧᑲᒃ ᐃ ᐊᐱᑎᓐᐊᒃ ᓂᑐᐅᓄᖅ", ᔭᐱᒃ ᑭᑭ ᑭ ᓇᑎᒧᒃ ᐊᐱᑎᓐᐃᓕᓄᑦᓂᖅ ᓇᓕᓴ ᑲᑎᓐᓂᖅ ᑲᒥᑦᖏᓐ, ᐊᐅᓐ ᓇᓕᓴ ᐃᓐᓇᓕᓴᐅᓂᖅ ᐊᓐ ᐊᐱᑎᓐᐊᒃ ᐃᓕᓴᒃ ᐊᐱᑎᓐᐃᓕᓄᑦᓂᖅ ᐊᓐ ᐊᐱᑎᓐᐊᒃ. ᓂᒧᐃᐃ ᒪᓐ ᐧᐅᓵᑦ ᑭᑭ ᑭ ᐃᓂᓇᓇᓐ, ᓂᒧᐃᐃ ᓂᑦᐊᓴᑦᑦᑕᓇᓂ ᐅᑭᒃ ᐊ ᐊᐱᑎᓐᓂᑦ ᐃᓕᓴᒃ ᑭᔾ ᑭᓂᒃ ᐊᐱᑎᓐᐃᓕᓄᑦᓂᖅ ᐊᓐᓂᒃ ᒪᐧᑲᒃ. ᓂᒧᐃᐃ ᑭᑭ ᑎᑐᓂᑭᓇᓕᒃ ᐃᓕᓴᒃ ᓂᑐᐅᓄᖅ" ᐊᓐᓂᒃ ᐊᐱᑎᓐᐃᓕᓄᑦᓂᖅ ᐊᓐᓂᒃ ᐅᑎᑎᖏᑕᐅᓕᒃ ᐃᓕᓴᒃ ᐊᓐᓂᒃ ᐊᐱᑎᓐᐃᓕᓄᑦᓂᖅ

ᐋ ᐊᐱᒋᐊᕈᓂᕐ ᓂᑐᐃᓕᖅᓯᐅᓐ

ᒥᓐ ᐃᓕᓴᐃᑦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐅᖃᓕᓕᒫᑦ ᖃᐃᒋᐊᑦ ᐯᐃ ᐊᓯᖏᑦ ᑭᒃ ᐊᓂᒃ ᐋ ᐊᑎᓕᓵᓚᓗ ᖃᐃᒋᐊᑦ ᐯᐃ ᑭᒃ ᑭᓲᐊᑎᐊᓂᐅᓕᖅ ᑎᑭ ᑭ ᐊᐱᒋᐊᖅᐊᑐᑦ ᓂᑐᐃᓕᖅᓯᐅᓐ. ᐊᐅᓐᓄ ᕆᐃᑦ ᑎ ᐧᐃᒋᓕ ᐃᓐᖏᑦ ᐊᓯᖏᑦ ᑭᒃ ᕆᐃᑦ ᑎ ᐅᑎᖅᑕᐧᐃᓂᒃ ᐊᓂᒃ ᐸᓴᐅᓐᓄᓴ, ᒥᔪᓕᐊ, ᒥᔪᓕᐊ, ᐧᐊᓂᖅᑲ"ᐃᑲᓂᔪ, ᐧᐊᓕᓂᐊᓂᐊ, ᐧᐃᒥᓂᑦ, ᐃᓕᓐᓂᑦ, ᐧᐊᐸᒪᓕᔪᓐᑐᐃ, ᓂᒥᖅᑲ ᑭᒃ ᐅᓐᓴᓕᒧ.

ᒪᔪᓱᐊᖅᐅᐃᓕᓕᒫ 2004, 14 444 ᒪᒧ ᑭ ᐃᑎᓵᓄ ᐃᓕᓴᐃᑦ ᐊ ᐊᑐᓕᓵᓚᓗ ᖃᐃᒋᐊᑦ ᐯᐃ ᑭᒃ ᑭᐧᐃᑎᐊᓂ ᐊᓯᖏᑦ ᓂᔪᓕᐧᐃᓂᐅᓂᖅ ᑭᒃ ᐊᓂᑦ ᐅᑎᖅᑕᐧᐃᓂᐅᓂ ᕕᓕᓄ ᐃᓕᓴᐃᑦ ᐃᖅᑕᐧᐃᓂᐅᓂᕐᒃ, 14 057 ᒪᓕᒧ ᑭ ᐃᑎᓵᓄ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᑦ ᐧᐃᑎᐊᓂ ᐯᐃ ᐊᓯᖏᑦ, ᐊᐅᓄ ᐊᓄ ᐊᓯᖏ ᐊ ᐧᐃᔭᖅᑕᖅᓂ ᐊᓂᓪ ᓂᔪᓕᐧᐃᓂᐅᓂᖅ, ᐊᐅᓄ ᐊ ᐊᓯᑎᐸᖅᓂ ᐊᓂᓐᐃ ᒥᓵᓂᐊ ᐃᓕᓴᐃᑦ ᐃᖅᑕᐧᐃᓂᐅᓄ ᐊᓂᓐᐃ ᐅᑎᖅᑕᐧᐃᓂᐅᓂᖅ ᐃᓕᓴᐃᑦ. ᑭᒃᓂ ᒪᓐ ᐊᓂᒃ ᐃᓐᖏᑦ ᐧᐃᔭᖅᑕᐧᐃᓂᐅᓂᖅ ᐃᓕᓴᐃᑦ ᐃᖅᑕᐧᐃᓂᐅᓂᖅ ᐃᓐᖏᑦ ᐊᓂᓐᐃ ᐃᓐᖏ

ᐃ ᐸᓗᓂᑦ ᐊᓐᐃᓐ ᐅᑎᔨᑉᑐᒃᓴᖅ

ᐊᓂᖅ ᑲ ᐃᖅᐱᐃᔨ ᑎᐱᐊᒧᐃᖅᑭᓐᓄᑦ ᓂᑐᖅ ᐃᓗᓐᓯᑦ ᐅᓂᑐᖅᐅᓇᓂᐃᓐᓄᖅ, ᐃᐅᓄ ᐊᓐ ᐅᓴ ᑲ ᐅᑎᔨᑉᑐᒥᓴ ᑲ ᑭᓇᐅᔪᑦᑎᐊᓕᒃᑐᖅᓴᖅ ᓴ ᐃᖅᐱᐃᔨ 350 000 ᓴᓗ ᐃᖅᑎᓐᖅ ᑎᑎᕐᑲᖅ ᓴᖅ ᐅᓐᓂᓴ ᒥᓯᓄᓐᓄᑦ ᓂᐅᓐᐃ ᓂᑐᖅ ᐃᓗᓐᓯᑦ ᓴᖅ ᐅᑎᔨᑉᑐᒥᓴ, ᑭᖅ ᔭᓐ ᐃᖅᑎᓂᓄᓐᓄ ᒡᓄ ᑎᓐᑐ ᑎᑎᕐᑲᖅᖅ ᓴᖅ ᐅᓐᓂᓴ ᐸᓗᓐᓯᑦ ᓂᑐᖅ, 240 ᓴᐅᓴ ᒥᔨᑎᐃᓕ ᐸᓗᓐᓯᑦ ᒥᔨᐃᓗᓐᓯᓄᓐᓄ, ᑭᖅ ᓴ 119 ᐊᓄ ᒥᔨᐃᓗᓐᓯᑦ ᐃᓗᐱᓐᓂ, ᑭᖅ ᓴ 120 ᑎᑎᕐᖅᖅ ᐊᓄ ᐊᓐᐃᓄᓐ ᐅᔨᑭᓴ ᐃ ᐃᓗᐱᓐᓂᑦ ᓂᑐᖅᐅᓇᓂᐃᓐᓄᖅ ᐃᓕᓴ ᖃᓂᐱᓐᓂᑦ ᐸᓗᓐᓯᑦ ᐃᓐᓇᖅᑐᖅ.

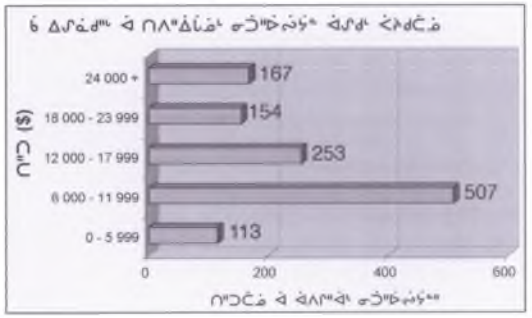
ᐊᓄ ᐊᒥᔨᑕᓂᓂᓂᓐᐃᑭᓄ 4, ᐃᓇᓂ ᐃ ᑐᓇᓄᖅ ᑎᖅᑐ ᑎᑎᕐᖅᖅ ᖃ ᐅᓐᓂᖅ ᒥᓂᓐᓄᖅ ᒥᓯᓐᓄᖅ 2003-2004 ᖃ ᐃᔨᐱᔨᓴ, ᑭᖅ ᐃᓇᓂ ᐃ ᑐᓇᓄᖅ ᒡᓄ ᖃ ᐊᑎ ᐃᑕᐱᒥᓐᐃᓂᓂ ᑭᖅ ᑎᓄ ᐃᖅᑎᓐᖅᖅ ᐃ ᐅᖅᑎᔨᓴ. ᐊᓄ ᐃ ᓂᐱᖅᑕᓄᖅ ᓂᑐᖅᐅᓄ ᑭᖅ ᐃᓐᓇᓂᓂᓐᐃᓂ ᐃ ᐃᖅᑎᓐᖅᖅ ᑎᑎᕐᖅᖅ ᐃᓐᓇᓂᓂᓐᐃᓂ ᐃ ᐃᖅᑎᓐᖅᖅ ᐊᓄ ᐃᓐᓇᓂᓂᓐᐃᓂ ᐃᓐᓇᖅᑐᖅ

2.4% ᑭ ᐃᓕᐱᓂ ᐃᓛᒪᓱᖅ. ᐊᓐ ᒪᑉ ᐋ ᐃᓂ ·ᐃᓕᑦᑐᑎ ᑎ ᐃᓛᑎᑦ ᐊᓐ ᐸᓵᓐ ᑭᓂᖅᐳᓐ ᑎᐱᓕᒧᑦᑕᒧᐃᐧᐣ ᐋᐅᑭ ᐊᓐ ᑎ ᐅᓪᓗ ᐃᓂᓵᓕᓐᓄᑦ ᐋᑭᒃ ᐃᓛᒪᓱᑉ 7.2% ᑲ ·ᐸᐳᓐᓄᑦ ᐃᓕᐱᓂ ·ᐃ ᖅ ᑲᓪᐳᓐᓄᑦ.

ᐊᓐ ᒪᑉ ᐃᓐᓄᑦ ᐋ ᐃᓂᓵᓕᓐᓄᑦ ᐸᓵᓐ ᑭᓂᖅᐳᓐ ᑎᐱᓕᒧᑦᑕᒧᐃᐧᐣ, ᐋᐅᑭ ᐊᓐ ᓂᓕᑎᑉ ᐋ ᐃᓛᑎᑦ ᓄᑦᖃᓐ, ᑎᐳ ᑭᐳ ᐋᑭᒃ ᐱᓕᓐᓄᖅᑎᓂᖅ ᑎ ᐱᑎᓕᑎᓵᒪᖅᑎᓂᖅ ᐊᓂᑦ ᐋ ᑭᓂ·ᐋᓵᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ ·ᐃᑎᓐᐃᓐᐅᑭ ᓄᑦᖃᓐ. ᐊᓐ ᖅ ᐋᓂᓛᓐᑎᑎᑉ ᓂᓕᒧᐃᐧᐣᐃᓐ 15 ᖅ ᐃᑎᓕᓵᑦᑕᓓ, ᐋᒋᑦ ᐋ ·ᐃᓐᑦᑕᓓ 2.4% ᓗ ᐱᐟᖅᖃᑭᑎᓵᓓᓐᓄᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐃᓵᓱᖅ ᐅᓄᓱᓂᓐᓄᑦ ᐅᐟᑎ ᐊᓐ ᐸᓵᓐ ᑭᓂᖅᐳᓐ ᐋ ᐃᓛᑎᑦ ᑎᐱᓕᒧᑦᑕᒧᐃᐧᐣ, ᐋᒋᑦ ᑭᓱ ᓂᐟᐋᖅ ᓗ ᐃᓐᓇᐱᓕᓐᓄᑦ ᐱᐅᑎᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ ᐊᓂᑦ ᐋᑭᒃ ᐃᓵᓱᖅ ᐅᓄᓱᓂᓐᓄᑦ ᐅᐟᑎ ᐊᓐ ᐱᓂᓕᑎᓵᒪᖅᑎᓂᖅ ᐋᑭᒃ ᐃᓛᑎᑦ ᐅᓂᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ. ᐊᓐ ᒪᑉ 2003-2004 ᖅ ᐃᓛᒪᓱᑉ, $0.67 ᑭ ᐃᓐᓇᐱᓕᓐᓄᑦ ᐱᐟᖅᖃᑭᑎᓵᓓᓐᓄᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐃᓵᓱᖅ ᐅᐟᑎ ᐊᓂᑦ ᐸᓵᓐ ᑭᓂᖅᐳᓐ ᐅᑎᐱᐟᑎᓕᒧᑦᑕᒧᐃᐧᐣ. ᐊᓂᑦ ᒪᑉ ᖅ ᐃᓐᓇᐱᓕᓐᓄᑦ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᐅᓂᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ 2003-2004 ᖅ ᐃᓛᒪᓱᑉ, ᐋᒋᑦ ᐊᓐ ᖅᓂᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ ᑐᓐ ᐋᑎ ᐅᐟᑎ ᐱᐟᖅᖃᑭᑎᓵᓓᓐᓄᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐃᓵᓱᖅ ᐅᐟᑎ ᐊᓂᑦ ᐸᓵᓐ ᑭᓂᖅᐳᓐ ᐅᑎᐱᐟᑎᓕᒧᑦᑕᒧᐃᐧᐣ. ᐊᓐ ᒪᑉ ·ᐃ ᐋ ᖅᐅᓵᓕᓐᓄᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐋᑭᒃ ᐊᓐ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ, ᐋᒋᑦ ᐊᓐ 30% ᖅ ᐃᓛᑎᑦ ᒪᑐᒧ ᑭᓂᖅᐳᓐ ᖅ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ, ᐱᓵᓂᑦ $15.35 ᐊᓐ 2003-2004 ᖅ ᐃᓛᒪᓱᑉ, ᐋᒋᑦ ᐳᓱ ᐊᓐ ᑭᓐ ᖅ ᐊᓐᑎᓂᑭᓕᓐᓄᑦ ᖅ ᑎᐱᐟᑎᓕᒧᑦᑕᒧᐃᐧᐣ.

ᐊᓐ ᐊᓂᓪᓕᓵᓂᑭᓂᓕᓐᓄᑦ 7, ᐋᒋᑦ ᐋ ᓄᓵᓂᓐᓄᑦ ᖅ ᐃᓂᓵᓂᓐᓄᑦ ᐋ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᐃᓵᓱᖅ ᒥᓛᐋ ᐃᓵᓱᖅ ᐃᓐᓇᖅᑐᑦ ᐳᓛᐋ ᐃᓵᓱᖅ ᐃᓐᓇᖅᑐᑦ ᐳᓐᓄᑦ ᐋᑭᒃ ᐃᓛᒪᓱᑉ 2003-2004 ᖅ ᐃᓛᒪᓱᑉ, $16 198 877 ᒪᓕᒐ ᑭ ᐃᓐᓇᑐ ᓂᑐᐅᑦ ᖅ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐃᓵᓱᖅ. ·ᐃᑎᓐᐋ 94% ᐅᐟᑎ ᓂᑐᐅᑦ, ᐋᒋᑦ ᐊᓂᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐃᓵᓱᖅ ᐅᑭᓂᖅᒥᓐᓇᖅᑐᑦ ᐋᑭᒃ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᐊᓂᑕᑦ ᓄᓕᒥᓂᑦ ᐋᑭᒃ ᐃᓐᑦᑕᑉ ᑭᓱ ᐊᓂᑦ ᐋᑭᒃ ᐃᓐᑦᑕᑉ ᐋ ᖅᐅᓵᓕᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ ᓂᑐᐅᑦ ᐅᐟᑎ ᐅᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ, ᐅᑉ ᒪᐳ ᖅ ᐅᓵᒃᑎ ·ᐃᓕᓴᐋᑉᐧᐣ, $816 206 ᐃᑉᐋᑎ ᑭ ᐃᓐᓇᐱᓂ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᓂᑐᐅᑦ ᐃᓵᓱᖅ.

ᐅ ᒪᐳ ᓄᓐᑦᑕᑎ ᖅ ᓄᓵᓂᓐᓄᑦ, ᐋᒋᑦ ᐋ ᓄᓵᓂᓐᓄᑦ ·ᐃᑎᓐᐋ ᖅ ᐃᓐᓇᐱᓂ ᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᓂᓇᓐᐋᑉᐧᐣ ᐊᓐᑎᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ.



ᒥᑐᑎᓐᓄᑦᑕᒧᐃᐧᐣ ·ᐋᓂ ᐃᓛᐱᐟᑎ ᓂᑐᐅᑦ ᐊᓐ ᐋ ᓄᑐᐅᓵᓕᓐᓄᑦ, ᐋ ᓄᑎᒪᒋᔪᓐᓄᑦ ᑭᓱ ᐋ ᓄᑐᐃᓵᓕᓐᓄᑦ ᑭᓱ ᒪᑉ ᐊᓐ ᐋ ᐃᓐᑎᐅᑦᑐᓵᓕᓐᓄᑦ. ᐋᒋᑎ ᐅᑦ ᔪᓂ ᐃᓛᐱᐟᑎ ᓂᑐᐅᑦ ᐊᓐ ᐋᑭᒃ ᐃᓐᑦᑕᑉ ᐃᓐᓇᐱᓂ ᐅᑎᐱᐟᑎᓕᒪᓐᓇᖅᑐᑦ ᐋᑭᒃ ᐃᓐᑦᑕᑉ ᐋ

ᐅ ᒪᓂ ᐊᓄᖅᓴ ᔅᓂᔅ ᐃ ᐃᖃᓗᐊᑕᑯᖅᓴ ᓇᓵᓴ ᐃ ᒪᒪᖅᓴ ᐃᔨᓇᓄᑯᖅᓴ ᑲᑎᒪᓐᓇᖅ ᐃ ᐃᔨ ᐃᐱᑎᖅᓴ ᐃ ᐃᐱᑎᕐᓇᓄᑦ, ᕿᐃᑕ ᑭ ᐃᔨᓇᓄᑯᓂᕐᔪ ᒪ ᐅᔨᕐᖃᑦ ᐅᑎᕐᓂᖅᐸᐃᑦᑐᕐᓯᐅᖅ ᐊᓂᑭ ᑲ ᐃᐱᑎᕐᓇᓄᑦ ᐊᓂᖃ ᐃ ᓇᓇᑭᕐᖅᐳᓄᑦ ᓂᑐᖅᓱᖅ, ᐃᐅ ᒪᓂ ᓂᖅᐸᐃᑦ ᐃ ᐊᑐᕐᓄᓕᐅᖅ ᓂᑐᖅᑎ ᐅᓪᓗᒥ ᐃᓕᓴᐅᔪᖅ ᐃᓂᖅᓴᑦ. ᐊᐱᑎ ᕿᐱᓴ ᓇᓵᓴ ᑭ ᒪᓂᑲᖅᓴ ᐊᑭ ᐃᓕᓴᐅᕐᓂᖅᐳᓂᑦ ᐅᑎ ᐃ ᓇᓇᑭᕐᖅᐳᓄᑦ ᓂᑐᖅᓱᖅ ᐅ 2003-2004 ᑲ ᐃᔨᐱᓴ, ᕿᐱᓴ ᐸᔨᑯᓂᕐᓴ ᐃᔨ ᑭᓂᐃᐱᕐᓴ ᐅᑭ ᐅᑎᒪᐅᓴ ᐅᑎᐱᓐᓇᖅᓂᐃᓂᕐᓂᖅᐳᓂᑦ ᑭᕿ ᓂᕐᑕᒥᓂᕐᑕᑭᓇᖅᐳᓂᑦ ᐃᔨᓇᑦ ᐃ ᓇᐱᒥᔨᓴᖅ ᐃᔨᓇᑦ ᐃᓂᓴᒪᓂ ᐃᓐᑐᐃᓂᕐᓇᑦ.

Tableau 1
Table
ᐊᑭᑦᑕᓯᓂᓯᓂᖏᐃᑭᐢ

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᑐᖏᐅ ᐃᓕᓴᐃᑦ ᐋ ᐊᐱᑭᖏᐊᑦ ᓂᑐᖏᐅᓱᐢᖏᖅ
2003-2004

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖏᑕᐅᐃᐢ	UNITÉS *UNITS* ᑎᖏᑐᑕᓄ	STRUCTURE DES UNITÉS *COMPOSITION OF UNITS* ᐋ ᐃᑎᔪᑦ ᐋ ᕿᖏᕆᓕᓂᐅᓴᑦ ADULTES *ADULTS* ᑭᓱᐃᓕᓴᐃᑦ	ENFANTS CHILDREN ᐊᐅᐊᔪᔪᑦ	TOTAL *TOTAL* ᒪᒍ
Mistissini ᒥᔑᓯᓂ	182	293	110	403
Chisasibi ᑭᔑᓴᐃ	423	580	244	824
Waskaganish ᐅᐊᓵᒃᐃᒪᓂᓱ	110	156	47	203
Waswanipi ᐅᐊᓴᐅᓂᐃ	128	192	98	290
Wemindji ᐅᐃᒥᓂᑭ	114	158	28	186
Eastmain ᐃᓴᒣᐃᐢ	36	48	7	55
Whapmagoostui ᐅᐊᐱᒪᔪᓱᑐᐃ	79	119	87	206
Nemaska ᓇᒥᓵᒃ	37	52	11	63
Oujé-Bougoumou ᐅᒣᐳᔪᒍ	46	67	32	99
Total ᒪᒍ	**1155**	**1665**	**664**	**2329**

2 Tableau / Table

ᐊᑭᓱᓂᓂᓪᓗᐃᑭᓐ

UNITÉS DE PRESTATAIRES SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ
BENEFICIARY UNITS ACCORDING TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT
ᐊ ᐸᓵᑯᑕᐅᓂᖅᓯᓄᑦ ᐊᓂᒃ ᑲ ᐊᑎ ᐃᑦᐱᑎᓂᑦ ᑲ ᓄᑲᓄᑦ ᐊ ᐸᓵᑯᑕᐅᓂᑦ
2003-2004

GROUPE D'ÂGE (1) *AGE GROUP (1)* ᑲ ᐃᑦᐱᑎᓂᑦ (1)	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* ᑲ ᐃᑎᓂᑦ ᑭᓱᐃᓵᒋᑦ ᐊ ᐸᓵᑯᑕᐅᓂᓯᓄᑦ		TOTAL ᓯᒧ	
	1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᑭᓱᐃᓵᒋᑦ	2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᑭᓱᐃᓵᒋᑦ		%
17-26	186	35	221	19,1%
27-36	110	84	194	16,8%
37-46	78	61	139	12,0%
47-56	45	54	99	8,6%
57-66	87	118	205	17,8%
67 +	139	158	297	25,7%
Total ᓯᒧ	**645**	**510**	**1155**	**100,0%**

[1] À partir de 2003-2004, l'âge du chef est calculé en date du 1er juillet.

[1] Starting in 2003-2004, the age of the head is calculated on the 1st of July.

[1] 2003-2004 ᐊ ᐅᖅ ᑭᖑᓂᓵ, ᐱᖓᓱᐃᓐ 1 ᐅᖅ ᑭᓄᐊᖅᑕᐹᓂᑦ ᐊ ᐃᑦᐱᑎᓂᓪ ᐋᖅ ᑲ ᓄᑲᓄᑦ.

Tableau 3
Table 3
ᐊᑭᓱᓕᓂᓂᐢᐃᑭᓴ

PARTICIPATION AU PROGRAMME
PARTICIPATION ON THE PROGRAM
ᑲ ᐊᐱᑎᐢᐊᑭᓄᓵᓱ ᓂᑐᐢᐅᓇᑦᓴ

2003-2004

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐢᑦᐧᐃᓴ	POPULATION CRIE *CREE POPULATION* ᐊ ᐃᑎᔨᓵ ᐃᓕᓴᒃ		PRESTATIONS DU PROGRAMME *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* ᓂᑐᐢᐅᓇᑦᓴᐢᐢ ᐊ ᐊᐱᑎᐢᐊ	
	MEMBRES[1] MEMBERS[1] ᐃᐢᑦᐧᐃᓴ ᐃᓕᓴᒃ[1]	RÉSIDANTS[2] RESIDENTS[2] ᖃᐃᒥᐧ ᐯᐃ ᐃᓕᓴᒃ[2]	INSCRIPTIONS *ENROLLMENT* ᐊᑭᓵ ᐋᐢᑦᓂᓄᐢᐅᓴᓵᓴ	%[3]
Mistissini ᒥᐧᑎᓴᓂ	3 105	3 063	403	13,2%
Chisasibi ᑭᐧᓱᓴᐋ	3 475	3 456	824	23,8%
Waskaganish ᓭᐊᓵᒃᐃᑲᓂᓵ	2 237	2 101	203	9,7%
Waswanipi ᓭᐊᓴᐊᓂᐋ	1 714	1 639	290	17,7%
Wemindji ᓭᐃᒥᓂᑊ	1 239	1 191	186	15,6%
Eastmain ᐃᓴᒉᐃᐢ	595	588	55	9,4%
Whapmagoostui ᓭᐊᐱᒪᓄᑐᐃ	791	787	206	26,2%
Nemaska ᓇᒥᐧᒃ	636	625	63	10,1%
Oujé-Bougoumou ᐅᒉᐅᑯᒧ	652	607	99	16,3%
Total ᒪᒧ	**14 444**	**14 057**	**2 329**	**16,6%**

1 Membres des communautés (Registre des populations autochtones du 7 juin 2004)
1 Members of the communities (Enrollment Commission List of June 7, 2004)
1 ᐃᓕᓴᒃ ᐊ ᐊᑎᓂᓴᓂ ᐃᐢᑦᐧᐃᓴᐢᐢ (ᐊ ᒪᒧᓂᓴᓂᓴᓄᐢ ᒪᒃᐢ ᒧᑲᐧᐊᐢᑦᐅᐱᓂ 7, 2004)

2 Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones du 7 juin 2004)
2 Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of June 7, 2004)
2 ᐃᓕᓴᒃ ᐊ ᐧᐃᑎᐢ ᖃᐃᒥᐧ ᐯᐃ ᐊᑎᐢᐢ (ᐊ ᒪᒧᓂᓴᓂᓴᓄᐢ ᒪᒃᐢ ᒧᑲᐧᐊᐢᑦᐅᐱᓂ 7, 2004)

3 Pourcentage des résidants inscrits au programme
3 Percentage of residents enrolled on the Program
3 ᐋᓱᓂ ᒥᐦᐅᑎᑎᓄ ᐊ ᒥᓂᓴᐢ ᐃᓕᓴᒃ ᐊ ᐊᐱᑎᐢᐊ ᓂᑐᐢᐅᓇᑦᓴᐢᐢ ᐃᐢᑦᐧᐃᓴᐢᐢ

4 Tableau / Table

ᐊᑭᓪᒋᓱᓂᓱᓕᐳᓴ

RÉPARTITION DES JOURS
DISTRIBUTION OF DAYS
ᑲ ᐃᖏᑎᓂᔨᖏ ᐃᔨᓬᓪ ᐅᑭᓂᑲᒥᑦᐊᓐᖏ
2003-2004

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖏᑕᐧᐃᐢ	ACTIVITÉS *ACTIVITIES* ᓱᓕ ᑲ ᐃᑕᐱᑎᓐᖏ ᐊᓂᓐᓴᐃᖏᓐ ᑭᓂᓂᓐ			PRESTATIONS ACCORDÉES[1] *BENEFITS GRANTED* [1] ᑲ ᑭᐧᐊᓬᓪ ᓄᔨᐢ		JOURS RÉMUNÉRÉS *PAID DAYS* ᑭᓂᓂᓐ ᑲ ᑎᐱᖏᐃᑭᓬᓪ		
	BOIS *BUSH* ᓄᖏᑦᖏᓐ	RÉGION ÉLOIGNÉE[1] *FAR REGION* [1] ᐊ ᕆᐅᓬᓂᓐ[1]	COMITÉ LOCAL *LOCAL COMMITTEE* ᐃᔨᓬᓪ	MATERNITÉ *MATERNITY* ᐊᐊᒪᐅᑦᓬᓪ	COURS MANIEMENT D'ARMES *FIREARMS COURSE* ᐸᑎᖏᐢ ᑭᐱᑎᒪᓕᐱᐃᐢ	CHEF *HEAD* ᑲ ᓄᑲᓐ	CONJOINT *CONSORT* ᐅᓇᑎᒪᖏᓐ	TOTAL [2] ᒪᒍ[2]
Mistissini ᒥᔨᔭᓀ	49 411	9 649		28		32 183	17 256	49 439
Chisasibi ᒋᔭᔨᐱ	97 396	21 219	5	633		77 002	21 032	98 034
Waskaganish ᐊᐦᖏᑲᓂᔭᓐ	26 830	2 708		50		20 077	6 803	26 880
Waswanipi ᐊᐦᐊᐦᓂᐱ	32 565	3 233		42		22 983	9 624	32 607
Wemindji ᐊᐃᒥᓂᔨ	25 893	3 039				19 876	6 017	25 893
Eastmain ᐃᔨᒣᐃᐢ	7 938	845				6 555	1 383	7 938
Whapmagoostui ᐊᐊᒪᓭᓐᑐᐃ	23 098	9 924		101		16 695	6 504	23 199
Nemaska ᓄᒥᖏ	8 781	507				6 302	2 479	8 781
Oujé-Bougoumou ᐅᒣᐅᑯᒍ	11 068	2 049		58		7 857	3 269	11 126
Total ᒪᒍ	**282 980**	**53 173**	**5**	**912**	**0**	**209 530**	**74 367**	**283 897**

[1] Région éloignée : le nombre de jours en région éloignée fait partie du nombre de jours passés dans le bois.
[1] *Far Region: the number of days spent in a far harvesting region are included in the number of days spent in the bush.*
[1] ᑲ ᕆᐅᓬᓂᓐ: ᑎᑭᑐ ᑎᐱᖏᓐ ᑲ ᓂᑐᐅ ᐊᐊᒪᐃᓬᓪᓂᐢ ᐊᓂᑦ ᑲ ᕆᐅᓬᓂᓐ ᐃᖏᑦᓐ.

[2] Jours Rémunérés (Total): Total des jours d'activités suivants: Bois, Comité local, Maternité et Cours de maniement d'armes.
[2] *Paid Days (Total): Total days of following activities: Bush, Local Committee, Maternity and Firearms Course.*
[2] ᑎᐱᖏᓐ ᑲ ᒋᐊᐢᐃᓂᐅᓂᒥ(ᒪᒍ): ᒪᒍ ᑎᐱᖏᓐ ᐅᑕᐢ ᑲ ᓂᑐᐅ ᐃᑕᐱᒪᐃᓬᓪᓂᐢ: ᐃᖏᑦᓐ ᑲ ᓂᓐᑐᐢ ᓂᑐᐅ ᐃᔨᓬᓪ, ᐊᐃᒪ ᐊᐊᒪᐅᑦᓬᓪᓂᐢ ᑭᓴ ᕆᐅᓐ ᒋᐊᑭᒪᓕᐱᐃᐢ.

Tableau 5
Table 5
ᐊᑭᑦᑕᓯᓂᓯᓂᖏᐃᑭᓐ

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS
AVERAGE DAYS PAID
·ᐃᔅᔨᐊ ᑎᖏᑐ ᑭᓂᔪᓐᖏᑦ ᔪ ᑎᐱᖏᓂᕐᐸᓐᖏᑦ
2003-2004

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᖏᑦᑕᐃᓐ	PAR UNITÉ *PER UNIT* ᐸᓴᓂᑕᓂᓄ	PAR CHEF *PER HEAD* ᐸᓴᓐ ᔪ ᓂᔪᓂᑦ ᐸᓴᓂᑕᓂᓄ	PAR CONJOINT *PER CONSORT* ᐸᓴᓐ ᐅ·ᐃᑭᒻᒪᑭᖏᑦ	PAR ADULTE *PER ADULT* ᐸᓴᓐ ᑭᓴᐃᓴᓐ
Mistissini ᒥᔑᓯᓂ	272	177	155	169
Chisasibi ᒋᔑᔨᐃ	232	182	134	169
Waskaganish ·ᐋᖅᖃᐦᐃᒪᓂᖅ	244	183	148	172
Waswanipi ·ᐋᔨ·ᐋᓂᐱ	255	180	150	170
Wemindji ·ᐃᒥᓂᑦ	227	174	137	164
Eastmain ᐃᔨᒪᐃᖏ	221	182	115	165
Whapmagoostui ·ᐋᐱᒪᓭᔅᑐᐃ	294	211	163	195
Nemaska ᓄᒥᔅᖃ	237	170	165	169
Oujé-Bougoumou ᐅᒣᐳᓭᒧ	242	171	156	166
Total ᒪᒧ	**246**	**181**	**146**	**171**

6 Tableau / Table
ᐊᑭᓪᒋᓕᓂᓂᖅᐃᑉᓵᖅ

PARAMÈTRES DE CALCUL
CALCULATION PARAMETERS
ᐋ ᐃᔅ ᑎᐱᖅᐊᒪᓕᒃᑐᑦ

2003-2004

	2002-2003	2003-2004
ALLOCATION QUOTIDIENNE/ *DAILY ALLOWANCE/* ᐊᓕᓵ ᑭᔅᑲᖏᖅ ᑎᐱᖅᐊᒪᓕᓴᓂᐅᓵ	47,72 $	51,16 $
Contribution au Fonds d'assurance / *Contribution to the Insurance Fund /* ᐋ ᐱᖅᑲᓇᑭᒃᑯᑦ ᐅ ᐱᑭᖅᑎᓇᑭᒃᑯᑦ ᐃᑭᖅᐃᓕᐊᖅ ᓄᓕᖏᓐ	0,57 $	0,61 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE / ***DAILY NET ALLOWANCE /*** ᐊᓕᓵ ᑭᔅᑲᖏᖅ ᑎᐱᖅᐊᒪᓕᓴᓂᐅᓵ ᑲ ᑭᔅᐱᖅᑲᓇᑭᒃᑯᑦ	**47,15 $**	**50,55 $**
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE / ***FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE /*** ᐋ ᖃᐅᓇᓂᖅ ᓂᑐᐃᓐᓇ ᐊᓯᐊ ᑎᐱᖅᐊᒪᓕᓴᓂᐅᓵ ᐊᓕᓵ ᑭᔅᑲᖏᖅ	14,32 $	**15,35 $**

MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓂᓪᑎᓯ ᑎᐱᖅᐊᒪᓕᓴᓂᐅᓵ

PAR ADULTE / *PER ADULT* / ᐊᓕᓵ ᑭᓴᐃᓕᓐᓂ	3 849 $	3 942 $
PAR ENFANT / *PER CHILD* / ᐊᓕᓵ ᐊᓐᐊᔅᓴᖅ	1 540 $	1 577 $
PAR UNITÉ / *PER UNIT* / ᐊᓕᓄᑦᑕᓄᑦ	1 540 $	1 577 $

Tableau 7
Table 7
ᐊᑭᓱᓕᓂᐊᓂᐣᐃᑭᓐ

PRESTATIONS ACCORDÉES
BENEFITS GRANTED
ᑲ ᐃᓐᐱᔪᑦ ᑭᓚᐅᑲᓐ ᑎᐱᐣᐊᒪᓂᕐᐃᓐ
2003-2004

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᓐᑦᐃᓐ	MONTANT GARANTI *GUARANTEED AMOUNT* ᐊ ᒫᓐᓇᔨᓐᓴᓐᑦᓂᓐ ᑎᐱᐣᐊᒪᓂᕐᐃᓐ ($)	ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᓴᓐᑭ ᑭᔨᖅᓐ ᑎᐱᐣᐊᒪᓂᕐᐃᓐ ($)	ALLOCATION EN RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION ALLOWANCE* ᐊ ᐅᐅᓂᓂᓐ ᓄᑲᖅ ᐊᑭᑎ ᑎᐱᐣᐊᒪᓂᕐᐃᓐ ($)	SOUS-TOTAL *SUB-TOTAL* ᓂᑎᑦ ᒪᒃ	AIDE SOCIALE *SOCIAL AID* ᐃᓕᓴᐃᓂᐊᑦ ᑎᑦ [1]	TOTAL ᒪᒃ	MOYENNE ($)/UNITÉ *AVERAGE ($) / UNIT* ᐃᓕᓐᓂ ($) / ᐊᓂᓂᓐ
Mistissini ᒥᔪᑎᓂ	156 945 $	2 499 141 $	148 112 $	2 804 198 $	1 969 $	2 802 229 $	15 397 $
Chisasibi ᓯᓴᓯᐃ	400 693 $	4 955 619 $	325 712 $	5 682 024 $	2 376 $	5 679 648 $	13 427 $
Waskaganish ᐅᐊᖅᑲᐃᑲᓂᖅ	107 572 $	1 358 784 $	41 568 $	1 507 924 $	2 068 $	1 505 856 $	13 690 $
Waswanipi ᐅᐊᓂᐊᓂᐃ	179 270 $	1 648 284 $	49 627 $	1 877 181 $	5 933 $	1 871 248 $	14 619 $
Wemindji ᐅᐃᒥᓂᑊ	48 141 $	1 308 891 $	46 649 $	1 403 681 $	1 072 $	1 402 609 $	12 304 $
Eastmain ᐃᓂᒪᐢ	17 137 $	401 266 $	12 971 $	431 374 $	0 $	431 374 $	11 983 $
Whapmagoostui ᐅᐱᒪᓄᑐᐃ	77 576 $	1 172 709 $	152 333 $	1 402 618 $	0 $	1 402 618 $	17 755 $
Nemaska ᓇᒥᖅ	22 081 $	443 880 $	7 782 $	473 743 $	0 $	473 743 $	12 804 $
Oujé-Bougoumou ᐅᒧᐊᑯᒍ	35 681 $	562 419 $	31 452 $	629 552 $	0 $	629 552 $	13 686 $
Total ᒪᒃ	**1 045 096 $**	**14 350 993 $**	**816 206 $**	**16 212 295 $**	**13 418 $**	**16 198 877 $**	**14 025 $**

[1] Montants reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée.

[1] *Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed.*

[1] ᐊᓂᔨ ᑲ ᐃᓐᐱᔪᑦ ᐅᑎᑎᐅᑯᓂ ᓄᔨᓐᓂ ᓴᓐᑭᑎᔨ ᐅᐱᑎ ᐅᑎᑎᐱᔪᑦ ᒋ ᐱᖓᑕᓂᐅᑉᓂ ᑭ ᒋᖓᑎᓴᐅᓴᓕᓐᓂ.

8 Tableau / Table

ᐊᑭᓱᓕᓂᓂᐦᐃᐸᓐ

FONDS D'ASSURANCE
INSURANCE FUND
ᓄᐃᑎᐦᐃᓄᐊᓐᓂᐅᓐ ᓂᓴᓐ
2003-2004

COMMUNAUTÉ / COMMUNITY / ᐃᐦᑖᓄᐃᓐ	ACTIVITÉS (Jours payés) / *ACTIVITIES (Days paid)* / ᑖᓐ ᑲ ᐃᓱᐊᓗ (ᑭᓴᑲᐢᐢ ᑲ ᑎᐱᐦᐃᐸᓄᐦᐢᐣ)		PRESTATIONS ACCORDÉES[1] / *BENEFITS GRANTED*[†] / ᑲ ᑭᓯᐊᓄᓗ ᓂᓴᓐ[‡]		
	MALADIE / *SICK LEAVE* / ᐊᐦᔨᓴ ᑭᓴᑲᐢ	*DÉSASTRE* / *DISASTER* / ᐊᐦᑲᓗ ᐊ ᐃᓱᐊᓗ	MALADIE / *SICK LEAVE* / ᐊᐦᔨᓴ ᑭᓴᑲᐢ	DÉSASTRE / *DISASTER* / ᐊᐦᑲᓗ ᐊ ᐃᓱᐊᓗ	TOTAL / ᒪᒧ
Mistissini / ᒥᔑᓴᓂ	12		607,00 $	0 $	607,00 $
Chisasibi / ᒋᔑᓴᐃ			0 $	0 $	0 $
Waskaganish / ᐅᐊᒁᐦᐃᐱᓇᓵᒃ			0 $	0 $	0 $
Waswanipi / ᐅᐊᓭᐊᓂᐃ	4		202,00 $	0 $	202,00 $
Wemindji / ᐅᐃᒥᓂᑭ	6		303,00 $	0 $	303,00 $
Eastmain / ᐃᓴᒉᐃᐢ			0 $	0 $	0 $
Whapmagoostui / ᐅᐊᐱᒪᓲᒃᑐᐃ			0 $	0 $	0 $
Nemaska / ᓇᒥᑲᐦ			0 $	0 $	0 $
Oujé-Bougoumou / ᐅᒉᕐᔨᓗᒧ			0 $	0 $	0 $
Total / **ᒪᒧ**	**22**	**0**	**1 112,00 $**	**0 $**	**1 112,00 $**

[1] Maladie et désastre: ces jours sont payés par le Fonds d'assurance.

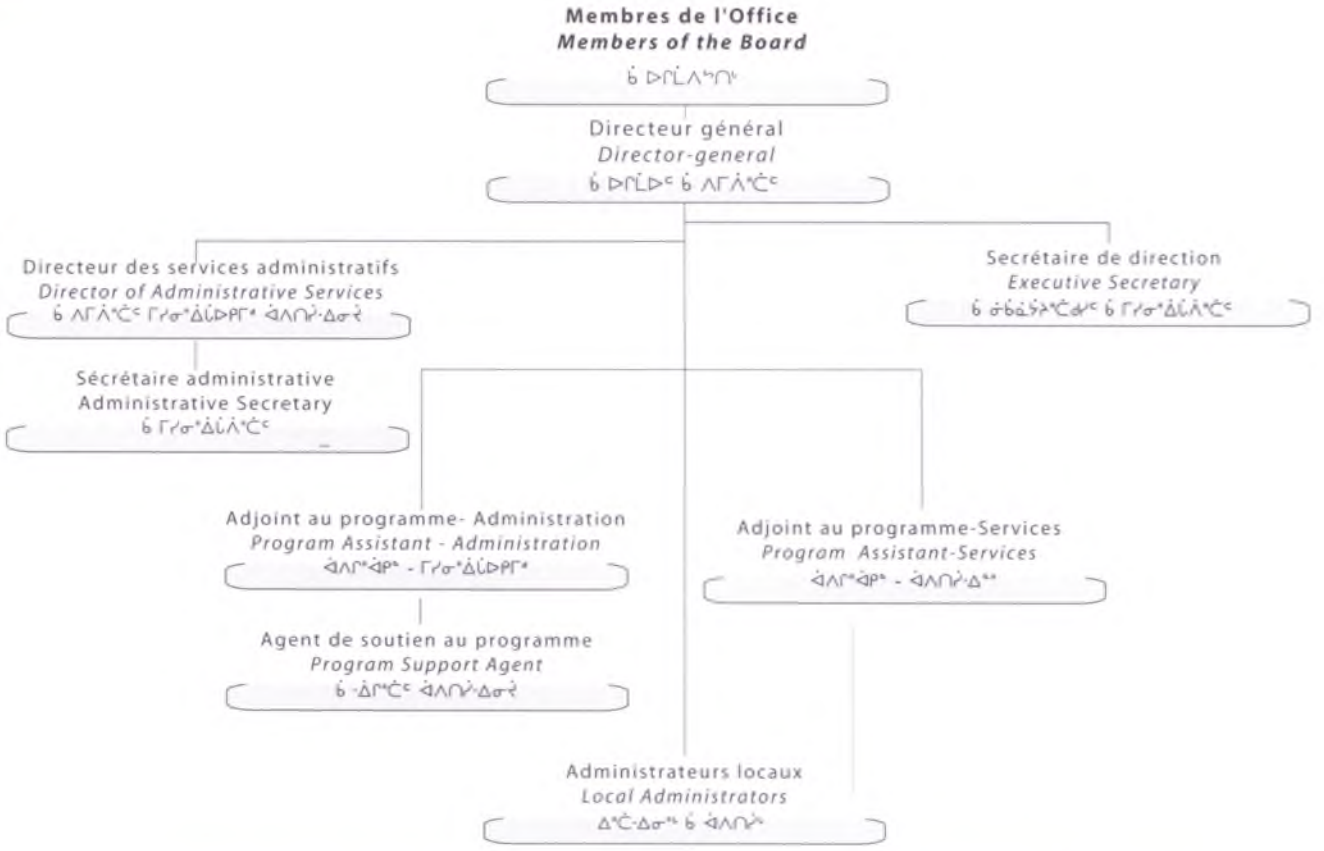
[†] *Sick Leave and Disaster: Days are paid by the Insurance Fund.*

[‡] ᐊᐦᔨᓴ ᑭᓴᑲᐢᐢ ᑭᒃ ᐊᐦᑲᓗ ᐊ ᐃᓱᐊᓵ ᑭᓴᑲᐢᐢ ᐊ ᑎᐱᐦᐃᐸᓄᐦᐢ ᐅᒋ ᐊᓂᑦ ᐄᑎᐦᐃᐱᓇᓵᒃ ᓂᓴᓐ.

Organigramme

Organization chart

ᐊᑦ ᐃᑎᖅᑲᑐᓗ ᐊᐱᑎᓯᓗᓂ



Collection: OSRCPC

Monique Caron et les membres de l'Office lors d'une soirée
Monique Caron and the members of the Board at the time of a Special Get-together
De gauche à droite /From left to right : Willie Iserhoff, Jean-Guy Dugré, George Wapachee, Philip Awashish, Monique Caron, Gérald Lemoyne, Guy Girouard.

Membres de l'Office
Members of the Board
ᑲ ᐅᑭᒪᐱᖏᑎᓗ
(2003-2004)

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐃᓕᓴ ᑎᑦᓯᓕᖏᑎᓯ

George Wapachee

Willie Iserhoff

Philip Awashish

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᐢ ᑎᑦᓯᓕᖏᑎᓯ

Gérald Lemoyne

Guy Girouard

Jean-Guy Dugré

Personnel de l'Office (au 31 décembre 2004)
Board personnel *(as of December 31, 2004)*
ᐊᐱᑎᓂᓯᓗᓗᓄ ᐅᑭᒪᐢ ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᑭᒥᑯᖏᓗᓄ
(ᐃᓛᐱᐢ ᒥᑯᔭᑎᔪᕈᓂᐊᓂᔪᓗ 31, 2004)

SIÈGE SOCIAL
HEAD OFFICE
ᐅᑭᒪᐢ ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᑭᒥᑯᖏᓗᓄ

Monique Caron *
Secrétaire générale
Secretary-general
ᑲ ᐅᑭᒪᐅᑦ ᑲ ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᓚᐅᖏᑦ
* À compter de janvier 2005 / *Starting January 2005 /*
ᑭᔭᔪᐛᓂᐊᓂᔪ 2005 ᑲ ᑭᖏᓚᖏᑦ
Serge Larivière,
Directeur général / *Director-general /*
ᑲ ᐅᑭᒪᐅᑦ ᑲ ᐱᒥᓚᖏᑦ

Régent Brind'Amour
Directeur des services administratifs
Director of Administrative Services
ᑲ ᐱᒥᓚᖏᑦ ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᑭᒥᑯ ᐊᐱᑎᓂᔪᐛᓂᓴ

Vacant / *Vacant* / ᐊᐱᖏᐊᖓᑦ*
Adjoint au programme – Administration
Program Assistant – Administration
ᐊᐱᒥᖏᐊᑭᓴ - ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᑭᒥᑯᖏᓗᓄ

Marie-Claude Thibault
Agente de soutien au programme
Program Support Agent
ᑲ ᐛᒥᖏᑦ ᐊᐱᑎᓂᔪᐛᓂᓴ

Monique Latouche
Secrétaire de direction
Executive Secretary
ᑲ ᓂᑲᓚᔭᓕᖏᑦᑐᑯᓂᑦ ᑲ ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᓚᐅᖏᑦ

Manon Girard
Secrétaire administrative
Administrative Secretary
ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᑭᒥᑯᖏᓗᓄ ᑲ ᒥᓂᓕᐃᑦᐅᓚᐅᖏᑦ

COMMUNAUTÉS CRIES
CREE COMMUNITIES
ᐃᓕᓴ ᐃᖏᑦᑐᐃᖏᓯ

Adjoint au programme – Services
Program Assistant – Services
ᐊᐱᒥᖏᐊᑭᓴ - ᐊᐱᑎᓂᔪᐛᓂᓴ

Mistissini ᒥᔑᑎᓂᔪ : Peter Shecapio

Administrateurs locaux
Local Administrators
ᐃᖏᑦᑐᐃᐛᓂᓗᓄ ᑲ ᐊᐱᑎᓂᔪᓄ

Mistissini ᒥᔑᑎᓂᔪ : George Shecapio

Chisasibi ᑭᓴᔪᐃ : Allen Neacappo
Sally Herodier

Waskaganish ᐧᐊᖏᑲᖏᐃᑲᐛᒥᖓ : Lizzie Diamond

Waswanipi ᐧᐊᔪᐧᐊᐛᐃ : Jacob Gull

Wemindji ᐧᐃᒥᐛᑭ : Billy Blackned

Eastmain ᐃᔪᒣᐃᓵ : Fred Tomatuk

Whapmagoostui ᐧᐊᐱᒪᔭᖏᑐᐃ : Elizabeth Masty

Nemaska ᓄᒥᓴᑲ : Deborah Wapachee

Oujé-Bougoumou ᐅᖃᐅᓵᔨᒧ : Winnie Bosum

Personnel occasionnel / *Occasional Staff* / ᐊᑦᔭ ᑲ ᐊᐱᑎᓂᔪᑦ
Tanya Lynn Strong, Adjointe / *Assistant* / ᐊᐱᒥᖏᐊᑭᓴ

Personnel occasionnel / *Occasional Staff* / ᐊᑦᔭ ᑲ ᐊᐱᑎᓂᔪᑦ - Amos ᐁᐃᒥᑦ
Jason McKenzie, Adjoint / *Assistant* / ᐊᐱᒥᖏᐊᑭᓴ

États financiers
de l'exercice terminé le
30 juin 2004

Financial statements
for the year
ended June 30, 2004

ᑲ ᒥᓂᖅᑐᑦ ᑲ ᐃᓕᓴᐅᑦ ᓯᑲᖅ 2003-2004

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET
PIÉGEURS CRIS

Gérald Lemoyne

Québec, le 13 septembre 2004

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board were drawn-up by management, which is responsible for their preparation, presentation and the significant judgments and estimates included therein. This responsibility involved choosing appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. The financial information contained in the rest of the annual report concurs with that shown in the financial statements.

To fulfil its mandate, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The Auditor General of Québec has audited the financial statements of the Board in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of his audit and his opinion.

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND
TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Québec, September 13, 2004

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

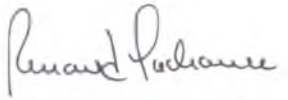
À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2004 ainsi que l'état des opérations et du déficit de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2004 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général,



Renaud Lachance, CA

Québec, le 13 septembre 2004

AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2004 and the statement of operations and deficit for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2004 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As required by *the Auditor General* Act (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these principles have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Auditor General,

Québec, September 13, 2004

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
OPÉRATIONS ET DÉFICIT
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2004

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
OPERATIONS AND DEFICIT
FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2004

	2004	2003	
REVENUS			**REVENUE**
Contributions du gouvernement du Québec	17 861 556 $	17 335 995 $	Gouvernement du Québec contribution
Intérêts	933	1 129	Interest
	17 862 489	17 337 124	
DÉPENSES			**EXPENDITURE**
Prestations de sécurité du revenu	16 441 056	16 134 395	Income security benefits
Frais d'administration			Administrative expenses
Traitements et avantages sociaux	999 027	931 968	Salaries and fringe benefits
Déplacements	162 117	117 263	Travel
Loyers	94 752	77 511	Rent
Honoraires professionnels	3 113	13 439	Professional fees
Entretien et fournitures informatiques	151 741	-	Computer supplies and maintenance
Fournitures et équipement	29 341	30 269	Supplies and equipment
Téléphone et communications	16 278	16 953	Telephone and communications
Amortissement des immobilisations	78 167	658	Depreciation of fixed assets
	1 534 536	1 188 061	
	17 975 592	17 322 456	
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	(113 103)	14 668	**EXCESS (DEFICIENCY) REVENUE OVER EXPENDITURE**
EXCÉDENT AU DÉBUT	58 544	43 876	**SURPLUS, BEGINNING OF YEAR**
DÉFICIT À LA FIN	(54 559) $	58 544 $	**DEFICIT, END OF YEAR**

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2004

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2004

	2004	2003	
ACTIF À COURT TERME			**CURRENT ASSETS**
Encaisse (note 3)	90 296 $	77 666 $	Cash (Note 3)
Dépôt à terme, 1 %, échéant en juillet 2004	55 000	-	Term deposit, 1 %, expiring July 2004
Débiteurs (note 4)	2 447 247	2 326 778	Accounts receivable (Note 4)
	2 592 543	2 404 444	
Immobilisations (note 5)	715 717	240 295	**Fixed assets (Note 5)**
	3 308 260 $	2 644 739 $	
PASSIF À COURT TERME			**CURRENT LIABILITIES**
Emprunt bancaire (note 6)	862 801 $	125 488 $	Borrowing (Note 6)
Créditeurs (note 7)	2 481 315	2 294 284	Accounts payable (Note 7)
Dû au Fonds d'assurance (note 12)	18 703	166 423	Owed to Insurance Fund (Note 12)
	3 362 819	2 586 195	
DÉFICIT	(54 559)	58 544	**DEFICIT**
	3 308 260 $	2 644 739 $	
Engagements (note 8)			Commitments (Note 8)
Fonds d'assurance (note 12)			Insurance fund (Note 12)

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Gérald Lemoyne

George Wapachee

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 JUIN 2004

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre 0-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation comme mode de vie.

Des prestations sont versées à des unités de bénéficiaires qui y sont admissibles sujet, entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher, piéger et à exercer des activités accessoires.

Les sommes requises pour l'application de la loi précitée sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par le Parlement.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Estimations comptables

Les états financiers de l'Office ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

Flux de trésorerie

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Frais d'administration assumés par le gouvernement du Québec

Le coût de certains services de soutien assumé par le gouvernement du Québec, n'est pas présenté à l'état des opérations et du déficit.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

JUNE 30, 2004

1. CONSTITUTION, PURPOSE AND FUNDING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to the Act respecting Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q., chapter 0-2.1), is responsible for administering the income security program established under this Act for the purpose of providing the trappers and hunters with a guaranteed income; this program includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

The sums required to implement the aforementioned Act are paid out of the funds voted each year for such purpose by Parliament.

2. ACCOUNTING POLICIES

Accounting estimates

The Board's financial statements were prepared by management in keeping with Canadian generally accepted accounting principles. These statements include amounts based on best judgments and estimates.

Cash flow

The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the year.

Administrative expenses assumed by the Gouvernement du Québec

The cost of certain support services assumed by the Gouvernement du Québec has not been included in the statement of operations and deficit.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Prestations

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est.

Immobilisations

Les acquisitions d'immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties sur leur durée de vie utile selon la méthode et le taux suivant :

	Méthode	Taux
Logiciel informatique	Linéaire	5 ans
Améliorations locatives	Linéaire	7 ans

Le développement informatique n'a pas été amorti parce qu'il n'était pas en opération à la fin de l'exercice.

3. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avances et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

4. DÉBITEURS

	2004	2003
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille	2 446 707 $	2 322 850 $
Autres	540	3 928
	2 447 247 $	2 326 778 $

Pensions plans

The accounting procedure used for defined contribution plans is applied to multiemployer government defined benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined benefit plans.

Benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, should there be any.

Fixed assets

Fixed assets are recorded at cost and amortized over their service life using the following method and rate :

	Method	Rate
Software	Straight-line method	5 years
Leasehold improvements	Straight-line method	7 years

Computer development was not amortized because it was not operational at year-end.

3. CASH

Cash includes a sum of $30 000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board to benefit payments including, among other things, advance payments and emergency payments where the usual cheque-issuing procedure would cause excessive delays for the beneficiary.

4. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2004	2003
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille subsidy receivable	$ 2 446 707	$ 2 322 850
Other	540	3 928
	$ 2 447 247	$ 2 326 778

5. IMMOBILISATIONS

	2004			2003
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Logiciel informatique	755 358 $	75 536 $	679 822 $	- $
Améliorations locatives	18 416	3 289	15 127	17 758
Développement informatique	20 768	-	20 768	222 537
	794 542 $	78 825 $	715 717 $	240 295 $

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 553 588 $.

5. FIXED ASSETS

	2004			2003
	Cost	Accumulated depreciation	Net	Net
Software	$ 755 358	$ 75 536	$ 679 822	$ -
Leasehold improvements	18 416	3 289	15 127	17 758
Computer development	20 768		20 768	222 537
	$ 794 542	$ 78 825	$ 715 717	$ 240 295

The financial year purchases add up to $553 588.

6. EMPRUNT BANCAIRE

Au 30 juin 2004, l'Office dispose d'une marge de crédit bancaire garantie par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille de 2 000 000 $ jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires. Au 30 juin 2004, le taux était de 2,35 %.

6. BORROWING

At June 30, 2004, the Board had a credit line of $2 000 000 guaranteed by the Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate. At June 30, this rate was 2,35%.

7. CRÉDITEURS

	2004	2003
Prestations de la sécurité du revenu	2 426 900 $	2 156 427 $
Fournisseurs	31 111	110 224
Traitements et avantages sociaux	23 304	27 633
	2 481 315 $	2 294 284 $

7. ACCOUNTS PAYABLE

	2004	2003
Income security benefits	$ 2 426 900	$ 2 156 427
Suppliers	31 111	110 224
Salaries and fringe benefits	23 304	27 633
	$ 2 481 315	$ 2 294 284

8. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour le développement et l'entretien de son système informatique jusqu'en 2006 qui comportent une option de renouvellement de deux ans.

L'Office est également engagé par des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'en 2010 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans. La dépense de loyer de l'exercice terminé le 30 juin 2004 concernant ces locaux administratifs s'élève à 43 712 $.

8. COMMITMENTS

The Board is committed, under contracts for professional services, to develop and maintain its computer system until 2006 which include a two years renewal option.

The Board is also committed under long-term leases for administrative offices expiring on various dates between until 2010. In some cases, these leases include a five-year renewal option. Rental costs for the year ended June 30, 2004 for administrative offices totaled $43 712.

Les paiements minimums futurs sur la totalité des engagements s'établissent comme suit :

2005	551 574 $
2006	195 425
2007	54 649
2008	51 852
2009	43 458
2010 et subséquent	32 593
	929 551$

9. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 25 628 $ (2003 : 24 185 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

10. INSTRUMENTS FINANCIERS

L'Office n'est pas exposé au risque de taux d'intérêt sur ses passifs financiers compte tenu que le paiement des intérêts est acquitté à même une subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec.

La juste valeur des instruments financiers à court terme est égale à leur valeur comptable compte tenu de leur échéance rapprochée.

11. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

Minimum future payments on these commitments are as follows :

2005	$ 551 574
2006	195 425
2007	54 649
2008	51 852
2009	43 458
2010 and thereafter	32 593
	$ 929 551

9. PENSION PLANS

Board staff members participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) and the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are multiemployer defined benefit plans and include guaranteed payments upon retirement and death.

The Board's contributions charged to year-end statement amount to $25 628 (2003 : $24 185). The Board's liability towards these Government plans is restricted to its contributions as an employer.

10. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Board is not exposed to interest-rate risks on its financial liabilities given that interest is paid out of a Gouvernement du Québec operating subsidy.

The fair value of short-term financial instruments equals their book value based on their pending maturity date.

11. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the Gouvernement du Québec or subject to either joint control or significant influence by the Gouvernement du Québec. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

12. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire #15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé, pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office qui a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats, l'excédent et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2004 sont les suivants :

12. INSURANCE FUND

Complementary Agreement #15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund administered by the Board was created to fund sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the Gouvernement du Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The Insurance Fund's results, the surplus and financial position for the year ending June 30, 2004 is as follows :

OPÉRATIONS ET EXCÉDENT	2004	2003	OPERATIONS AND SURPLUS
REVENUS			**REVENUE**
Contribution du gouvernement du Québec	173 177 $	169 111 $	Gouvernement du Québec contribution
Contribution des prestataires	173 177	169 111	Beneficiarie's contribution
Intérêts	8 431	-	Interest
	354 785	338 222	
DÉPENSES			**EXPENDITURE**
Congés de maladies et désastres	278 334	257 408	Sick leave and disaster benefits
Frais de banque	85	-	Bank fees
	278 419	257 408	
Excédent des revenus sur les dépenses	76 366	80 814	Excess revenue over expenditure
Excédent au début	80 814	-	Surplus, beginning of year
Excédent à la fin	157 180 $	80 814 $	Surplus, end of year
BILAN			**BALANCE SHEET**
ACTIF À COURT TERME			**CURRENT ASSETS**
Encaisse	650 604 $	- $	Cash
Compte à recevoir de l'Office	18 703	166 423	Board account receivable
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	19 815	169 111	Gouvernement du Québec account receivable
	689 122 $	335 534 $	
PASSIF			**LIABILITY**
Congés de maladie à payer	531 942 $	254 720 $	Sick leave payable
EXCÉDENT	157 180	80 814	**SURPLUS**
	689 122 $	335 534 $	

13. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 2003 ont été reclassés pour les rendre conformes à la présentation adoptée en 2004.

13. COMPARATIVE FIGURES

Certain 2003 figures were reclassified for consistency with presentation adopted in 2004.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

ᑲ ᐅᒋᒪᓴᑎᐤᐊᑊ ᓂᔑᐳᓂᔭᓇᐦᐤ ᐊ ᐃᔨ ᒋᓴᓄᐤᐊᐱᐦᑎᐤ ᑯᐃᓴᐤ ᒪ ᐃᔨ ᐊᐱᑎᓯᓇᓂᔨᐦᑖᔨᐦᑎ

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2. Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3. Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4. Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5. Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6. Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

1. The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2. In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3. The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4. In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5. The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6. The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7. Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8. Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9. Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10. Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11. Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14. Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION

15. Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16. Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est
- le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
- l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17. Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

7. The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8. The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9. The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10. The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11. In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12. The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13. It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14. The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III
REMUNERATION

15. The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

16. For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is
- the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
- the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17. Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Traduction crie : Beesum Communications

Traduction anglaise : Cabinet de traduction Dialangue inc.

Photographies : Raymond Blackned, Lily Neacappo, Billy Neacappo

Graphisme : Copiexpress

Impression : Copiexpress

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Édifice Champlain, Bureau 1110
2700, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec) G1V 4K5

Téléphone
(418) 643-7300
1 800 363-1560

Télécopieur
(418) 643-6803

Courriel
courrier@osrcpc.ca

Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF version